

CAI
EA
0572
1985
DOCS

NOT - CIRCULATING
CONSULTER SUR PLACE

CODE D'ÉTHIQUE

À L'INTENTION DES ENTREPRISES CANADIENNES EN AFRIQUE DU SUD

Le 31 mai 1990

Le très honorable Joe Clark, PC, député
Secrétaire d'État aux Affaires extérieures
Édifice Lester B. Pearson
125, promenade Sussex
Ottawa (Ontario) K1A 0G2

Dept. of External Affairs
Min. des Affaires extérieures
OTTAWA

JAN 1 1991
RETURN TO DEPARTMENTAL LIBRARY
RETOURNER A LA BIBLIOTHÈQUE DU MINISTÈRE

Monsieur le Secrétaire d'État,

J'ai l'honneur de vous soumettre le cinquième rapport annuel sur l'administration et l'observation du Code d'éthique touchant les conditions d'emploi dans les sociétés canadiennes opérant en Afrique du Sud.

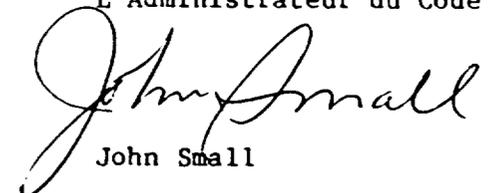
Comme l'exige mon mandat, j'ai mis à jour la liste des sociétés qui opèrent en Afrique du Sud; j'ai attiré leur attention sur l'existence du Code et du formulaire-type de rapport; j'ai rassemblé leurs rapports et, outre les sociétés établies au Canada et les entreprises qui leur sont affiliées en Afrique du Sud, j'ai consulté une large gamme d'organisations non gouvernementales et de particuliers. Je me suis fondé sur ces consultations et sur les documents fournis par les sociétés pour rédiger le rapport que je sou mets à votre approbation; il est accompagné, à titre d'information, de copies des rapports présentés par ces sociétés.

Le nombre des sociétés canadiennes qui continuent à avoir des activités en Afrique du Sud et qui figurent dans ce rapport n'a pas changé depuis l'an dernier, il est toujours de six. En effet, si l'une d'entre elles a désinvesti, une autre société dont la présence en Afrique du Sud était jusque-là inconnue, est venue s'ajouter à ce nombre. Le portefeuille d'actions de deux de ces entreprises canadiennes a diminué au cours de l'année écoulée. Cela est dû à l'effet de dilution causé par l'investissement de capitaux sud-africains additionnels, et non à la cession d'actions canadiennes.

Étant donné que le nombre des sociétés canadiennes opérant en Afrique du Sud semble s'être stabilisé et vu les changements politiques en cours, il vous paraîtra peut-être opportun de charger un administrateur indépendant de continuer à surveiller les activités de ces sociétés. Cette tâche pourrait également être confiée à l'ambassade du Canada en Afrique du Sud.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire d'État, l'assurance de ma haute considération.

L'Administrateur du Code


John Small

Pièces jointes

ADMINISTRATION ET OBSERVATION
DU
CODE D'ÉTHIQUE
TOUCHANT LES CONDITIONS D'EMPLOI
DANS
LES SOCIÉTÉS CANADIENNES OPÉRANT EN AFRIQUE DU SUD

Dept. of External Affairs
Min. des Affaires extérieures
OTTAWA

JAN 24 1991

EXTERIOR TO DEPARTMENTAL LIBRARY
RETOURNER À LA BIBLIOTHÈQUE DU MINISTÈRE

CINQUIÈME RAPPORT ANNUEL

ANNÉE 1989

TABLE DES MATIÈRES

- I Avant-propos
- II Contexte
- III Sociétés canadiennes en Afrique du Sud
- IV Observation du Code
 - 1. Conditions générales de travail
 - 2. Négociations collectives
 - 3. Main-d'oeuvre itinérante
 - 4. Salaires
 - 5. Formation et avancement
 - 6. Avantages complémentaires
 - 7. Relations raciales
 - 8. Encouragement aux entreprises noires
 - 9. Justice sociale
- V Résultats obtenus par les sociétés
- VI Conclusions
- VII Annexes
 - (A) Mandat de l'Administrateur du Code
 - (B) Texte du Code d'éthique

I AVANT-PROPOS

Le présent document est le cinquième rapport annuel de l'Administrateur présenté dans le cadre du Code d'éthique touchant les conditions d'emploi dans les sociétés canadiennes opérant en Afrique du Sud. Il couvre l'année civile 1989. Le Code a été publié en 1978 sous les auspices du Secrétaire d'État aux Affaires extérieures et a été révisé en 1986. L'observation du Code est, et a toujours été, purement volontaire. Au départ, le Code était considéré comme un simple ensemble de lignes directrices et, à une exception près, les sociétés ne soumettaient pas de rapport sur leurs activités en Afrique du Sud. Depuis la nomination d'un administrateur en 1985, la plupart des entreprises canadiennes ayant des affiliées sud-africaines ont soumis un rapport annuel. Leur nombre a continué à baisser jusqu'en 1989. Il est maintenant de six et semble s'être stabilisé.

Il n'appartient pas à l'Administrateur d'encourager les sociétés canadiennes à désinvestir en Afrique du Sud ou, au contraire, de les en dissuader. Elles seules peuvent prendre cette décision. La liquidation de leurs actifs en Afrique du Sud par les sociétés canadiennes et d'autres sociétés étrangères tient surtout à des préoccupations d'ordre économique et commercial, fréquemment renforcées par les pressions qu'exercent les adversaires de l'apartheid au Canada et ailleurs.

L'application du Code d'éthique est une des mesures adoptées par le gouvernement canadien pour manifester son opposition à l'apartheid et pour encourager le gouvernement sud-africain à entreprendre des réformes fondamentales et à engager des négociations avec les leaders non blancs en vue d'établir un gouvernement représentatif, démocratique et sans distinction de race. Le Code a pour objet de combattre la discrimination raciale en encourageant les sociétés à adopter des politiques et des conditions d'emploi qui respectent les droits de la personne et favorisent l'égalité. Ces politiques et pratiques devraient comprendre les éléments suivants :

- l'égalité des conditions de travail
- l'égalité de salaire à travail égal ou comparable
- l'égalité des chances sur le plan de l'emploi et de la formation
- la liberté d'association et le droit de se constituer en organisation et d'avoir des négociations collectives
- la promotion de la justice sociale et la réalisation pacifique de réformes économiques, politiques et sociales par des moyens positifs, constructifs et légaux.

Ces principes et ces droits sont valables pour toutes les races mais ils ont une signification toute particulière pour les employés noirs, de couleur et asiatiques ainsi que pour leur qualité de vie et celle des personnes à leur charge.

La méthode employée pour préparer ce rapport, et sa structure, demeurent inchangées. Les données de base sont extraites du formulaire-type de rapport rempli par les sociétés canadiennes en collaboration avec leurs affiliées

sud-africaines. Divers particuliers et organisations, qui s'intéressent à l'Afrique du Sud et la connaissent bien, ont fourni des détails supplémentaires. Des voyages effectués en Afrique du Sud, à Londres et aux États-Unis ont permis de recueillir des renseignements de base précieux. L'Administrateur a encore une fois consulté les responsables des Codes américain, australien et britannique, ainsi que le Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales et le Centre des Nations Unies sur la lutte contre l'apartheid, à New York, le Secrétariat du Commonwealth à Londres et le Investor Responsibility Research Centre à Washington (D.C.). Il a procédé à des échanges de vues avec les fonctionnaires du gouvernement sud-africain à Ottawa et à Pretoria. En Afrique du Sud, il a eu des entretiens auxquels ont également participé des représentants des syndicats, des employeurs, des associations commerciales et industrielles, des chambres de commerce, de l'Église, des pouvoirs juridiques, des universités, des partis politiques, ainsi que de nombreux autres groupes et particuliers.

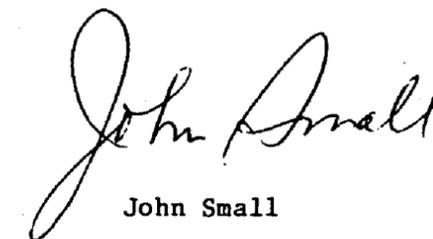
Le chapitre consacré au contexte de la situation a été étoffé cette année à cause des changements qui se produisent actuellement en Afrique du Sud. La situation y est aujourd'hui à la fois meilleure et pire qu'elle ne l'était, ces dernières années. L'Administrateur s'est donc efforcé de présenter les éléments importants de la situation économique et politique qui ont contribué aux conditions difficiles dans lesquelles les entreprises industrielles et commerciales sont obligées de fonctionner en Afrique du Sud, et qui continuent à le faire.

C'est la première fois, depuis qu'il a entrepris cette tâche, il y a quatre ans, que l'Administrateur a le plaisir de pouvoir déclarer que les Africains de toute race et occupation lui ont dit qu'ils croyaient vraiment qu'une réforme était en cours et qu'à terme, l'apartheid disparaîtrait. Ces perspectives ne sourient cependant pas à tous les Sud-Africains et le processus engagé est menacé à la fois par les membres de l'extrême gauche et de l'extrême droite politique. Les espoirs et les attentes qu'ont fait naître ces changements ont déjà créé des difficultés nouvelles et contribuent aux violences et aux troubles qui s'étendent et gagnent en intensité. La gravité et la persistance de ces problèmes dépendront des progrès réalisés au cours des entretiens préliminaires et des négociations sur les questions de fond qui n'ont d'ailleurs pas encore eu lieu entre le gouvernement de l'Afrique du Sud et les leaders non blancs.

Je suis encore une fois profondément reconnaissant à tous ceux que j'ai consultés de ne s'être montrés avarés ni de temps ni de renseignements; aux sociétés canadiennes et à leurs affiliées sud-africaines, pour la spontanéité de leur coopération; et au ministère des Affaires extérieures à Ottawa ainsi qu'à l'Ambassade du Canada en Afrique du Sud pour leur utile soutien logistique.

Tout en leur étant reconnaissant de ce qu'ils ont apporté à ma compréhension de l'Afrique du Sud et à la matière de ce rapport, je revendique entièrement la responsabilité de son contenu.

L'Administrateur du Code



John Small

Ottawa
Le 31 mai 1990

II CONTEXTE

L'économie en 1989

Sur le plan strictement économique, l'économie sud-africaine a marqué le pas en 1989 après avoir progressé de manière modeste mais régulière au cours des trois années précédentes. Sa croissance réelle, mesurée d'après le PIB, est passée de 0,3 % en 1986 à 2,1 % en 1987 et 3,7 % en 1988 mais elle est retombée à 2,1 % en 1989. Les dépenses de consommation ont suivi une courbe analogue et après une vigoureuse croissance de 3,7 % en 1987 et de 4,9 % en 1988, elle a à peine atteint 1 % en 1989. Au cours de la même période, la lutte contre l'inflation a connu un certain succès et celle-ci a été ramenée de 18,6 % en 1986 à 16,1 % en 1987, et 12,9 % en 1988; en décembre 1989, cependant, elle était remontée à 15,4 %. Elle n'est jamais retombée au-dessous de 10 % depuis 1973.*

La masse monétaire (M3) a augmenté de 23,5 % en 1989, chiffre nettement supérieur aux 14 à 18 % recommandés par la Reserve Bank. Cela a été largement suffisant pour que le taux bancaire passe à 18 % (augmentation de 1 %) en octobre, déclenchant du même coup une hausse du taux préférentiel qui est passé à 21 % et n'a pas baissé depuis. L'investissement intérieur brut en capital fixe a diminué entre 1982 et 1987 mais, sous l'impulsion du secteur minier et manufacturier, il a augmenté en termes réels de 8,6 % en 1988, pour retomber aussitôt à 4 % en 1989.

Bien que les statistiques concernant le chômage ne fassent pas l'unanimité en Afrique du Sud, selon les estimations les plus sûres, il y a de quatre à six millions de chômeurs non-blancs et, dans les grandes agglomérations urbaines, le pourcentage est de 30 à 40 %. Ces chiffres sont ceux des emplois à plein temps dans l'économie officielle. La survie de la population, en particulier des non-Blancs, est souvent tributaire de l'économie non officielle ou parallèle, dont l'importance donne lieu à des estimations très différentes. En mars de cette année, le Central Statistical Service a annoncé que le secteur parallèle représentait 8 % du PIB de l'Afrique du Sud et que les secteurs principaux d'activité étaient les ventes ambulantes (32 %), l'artisanat (27,5 %) et les transports (18,8 %). Selon la Reserve Bank, cette économie ne représentait pas plus de 10 % du PIB. D'après des universitaires, entre autres, ces chiffres sont inférieurs à la réalité car ils correspondent à une définition trop étroite de l'activité parallèle. Étant donné que les chiffres officiels excluent à la fois le Bantoustan et les activités des Noirs dans les zones blanches, il semble évident que le pourcentage de 8 à 10 % serait un minimum absolu; d'ailleurs, selon des estimations officieuses, cette économie représente jusqu'à 40 % du PIB total. Quel que soit le chiffre réel, l'existence d'un important secteur non officiel ou parallèle montre que l'économie officielle est incapable d'assurer la subsistance d'un pourcentage important de la population des travailleurs

* Certains des chiffres cités sont différents de ceux qui ont été utilisés dans le rapport de l'an dernier; ils ont en effet été rajustés depuis par les services sud-africains responsables des statistiques.

sud-africains. Sur un plan plus positif, les travailleurs noirs qui étaient officiellement employés et syndiqués en 1989, ont obtenu, en moyenne, des augmentations de salaire supérieures au taux d'inflation, allant de 16 à 20 %. Selon les chiffres fournis par la Reserve Bank, l'augmentation moyenne dans l'ensemble de l'économie a été de 15,1 % au cours du premier semestre de 1989 (15,8 % en 1988).

La situation n'était pas sombre dans tous les secteurs en 1989; en effet, l'agriculture, l'exploitation minière, le secteur manufacturier, le commerce extérieur et la bourse de Johannesburg ont tous obtenu d'excellents résultats. Dans le secteur agricole, 1989 a été la meilleure année de la décennie. Sans battre de record, la récolte de maïs (11 millions de tonnes) a cependant été abondante. Celle du blé n'a pas non plus atteint les chiffres-record de 1988 mais elle a été suffisante pour permettre d'importantes exportations d'une valeur de 360 millions de Rands. Les dépenses consacrées par l'agro-industrie aux biens d'équipement et aux produits intermédiaires ont augmenté et le montant des versements d'intérêts a diminué. Le revenu agricole brut pour l'année jusqu'en juin 1989 a atteint le chiffre record de 15,4 milliards de Rands. C'est à l'agriculture que l'Afrique du Sud doit environ la moitié de l'augmentation de son PIB en 1989 (2,1 %).

L'année 1989 a été décevante en ce qui concerne la production d'or qui a diminué de plus de 2 % et est tombée de 619 tonnes en 1988 à 606 tonnes. Le prix moyen sur l'ensemble de l'année a baissé de 13 % et a atteint 380 \$ US l'once (437 \$ US en 1988). Le coût élevé de production de mines peu rentables continue à être un sujet de préoccupation. Néanmoins, l'or demeure un élément très important de l'économie comme en témoigne le montant total des ventes qui ont atteint 20 milliards de Rands en 1989. Après l'or, le charbon a conservé le deuxième rang comme producteur de devises étrangères grâce à des exportations d'environ 44 millions de tonnes, soit légèrement moins que le chiffre record de 45 millions de tonnes établi en 1986. Le prix du dollar étant de 20 % plus élevé, 1989 a été une année excellente pour l'industrie. Les métaux plus rares tels que le platine, le manganèse, le chrome, le vanadium ont continué à donner de bons résultats et la production de diamants a augmenté de 6,5 %, en dépit du fait que la valeur totale des ventes a légèrement baissé par rapport à 1988. Les ventes de produits miniers sud-africains ont atteint un total de 37,7 milliards de Rands, soit une augmentation de 11,1 % par rapport à 1988. Après trois bonnes années de croissance entre 1986 et 1988, le secteur manufacturier a vu le volume de sa production baisser pour la première fois depuis 1985.

Au cours de l'année 1989, le Rand a perdu du terrain par rapport à toutes les principales devises étrangères, plus particulièrement, par rapport au dollar US (baisse de 15,4 %). Le dernier trimestre a été marqué par une forte reprise grâce au rétablissement de la confiance provoqué par la restructuration de la dette de l'Afrique du Sud et par le raffermissement du prix de l'or à la fin de l'année. L'accord de restructuration, passé avec les banques étrangères créditrices en octobre, entre en vigueur le 1^{er} juillet 1990. Il prévoit le remboursement d'environ 1,5 milliard de dollars US d'ici la fin de 1993 sur un montant impayé de huit milliards de dollars US. En outre, 12 milliards de dollars US demeurent impayés au titre de la dette

extérieure, ce qui exigera des remboursements de six à huit milliards de dollars US entre 1990 et 1993. Ces diverses obligations contraindront l'Afrique du Sud à maintenir un compte courant excédentaire important dans sa balance des paiements, ce qui limitera la capacité de croissance et de création d'emplois. L'excédent actuel a atteint 4,1 milliards de Rands en 1989 alors qu'il n'était que de 2,9 milliards de Rands l'année précédente; il a été à peine suffisant pour assurer les remboursements de la dette étrangère dont le montant était voisin de 1,5 milliard de dollars US. Néanmoins, selon le ministère des Finances, les réserves de devises nettes ont continué à diminuer à cause de la sortie nette de capitaux qui s'est élevée à 5,6 milliards de Rands en 1989.

Pour pouvoir assurer le service de sa dette étrangère, l'Afrique du Sud est obligée de maintenir un compte courant excédentaire, en particulier, en ce qui concerne son commerce extérieur. En dépit des sanctions, elle a obtenu de bons résultats dans le domaine des exportations en 1989 grâce à la diversification du marché et au fait que près de 70 % de ces exportations sont des produits miniers, secteur peu vulnérable aux sanctions à cause de la rareté relative et de la nature essentielle des minéraux concernés. Outre le blé et le maïs, la laine, le sucre et les fruits ont donné de bons résultats si bien que les exportations agricoles ont rapporté un chiffre brut de quatre à cinq milliards de dollars de Rands en 1989. D'autre part, les restrictions imposées aux importations sous forme de surtaxes, la faiblesse du Rand et des taux d'intérêt élevés, ont aussi contribué au maintien d'un compte courant excédentaire.

La bourse de Johannesburg a connu un tel essor en 1989 qu'avec une augmentation des prix de 66 %, elle a obtenu des résultats supérieurs à toutes les autres bourses importantes du monde entier, à l'exception de celles du Mexique et de l'Autriche. Cette situation était due à un regain général d'optimisme, à une liquidité élevée sur le marché intérieur et à une brusque augmentation du prix de l'or à la fin de l'année.

S'il a jamais existé des doutes sur l'effet déprimant des sanctions et du désinvestissement sur l'économie sud-africaine, ceux-ci ont été dissipés par un certain nombre de déclarations et d'études récentes faites en Afrique du Sud. Dans son discours du budget du 14 mars 1990, le ministre des Finances a comparé l'Afrique du Sud aux pays du Tiers monde dont le développement était tributaire de capitaux internationaux qu'il fallait maintenant rembourser. Il a déclaré que les sorties de capitaux qui en étaient résultées étaient aggravées par le désinvestissement et, qu'à la différence des pays en développement, l'Afrique du Sud s'était vue privée, pour des raisons politiques, de facilités bancaires internationales normales telles que celles qu'offrait le FMI. Selon le ministre, cela avait compliqué la gestion de la balance des paiements et avait contraint l'Afrique du Sud à maintenir un compte courant excédentaire, ce qui avait nuit à la capacité de croissance de l'économie.

Un rapport de la Trust Bank of South Africa était plus précis. Il chiffrait, comme suit, l'impact des sanctions internationales depuis 1985 : perte de production de 80 milliards de Rands (40 milliards de dollars canadiens); perte due à la réduction des exportations et aux sorties de

capitaux : 40 milliards de Rands (20 milliards de dollars canadiens); en termes réels, un PIB réduit de 10 %; réduction de 500 000 emplois (selon un rapport officiel, il s'agirait d'un million d'emplois); dépenses de consommation réelle réduites de 15 %.

À la fin de l'année, la South African Broadcasting Corporation, faisant écho à l'opinion officielle, a reconnu que l'on ne pouvait pas se permettre d'ignorer les sanctions, qu'il n'était pas facile de les neutraliser et qu'elles avaient de sérieuses répercussions sur l'économie. Outre leurs effets strictement économiques, elle avaient été préjudiciables dans les domaines suivants : conditions sociales, création d'emplois, chômage et niveau de vie. En outre, comme les réformes sociales et économiques doivent aller de pair, certains aménagements économiques seraient nécessaires pour répondre à ces sanctions, aménagements qui "devraient s'appuyer sur des progrès concrets et rapides dans le domaine de la réforme sociale et constitutionnelle". Il paraît clair que la situation inspirant ces déclarations a contribué à la décision du gouvernement sud-africain qui a mis fin aux politiques du Parti national et aux siennes propres concernant l'apartheid, au bout de 40 années, pour s'engager dans une direction tout à fait nouvelle.

La situation politique en 1989

L'année 1989 a été marquée par un grand tournant politique à cause des élections générales en septembre et du remplacement de M. P.W. Botha comme président de l'État et leader du Parti national par M. F.W. de Klerk. Dans un discours prononcé devant le Parlement, le 2 février 1990, celui-ci a déclaré que les élections de septembre avaient "irrévocablement engagé notre pays sur la voie de changements profonds." Le Parti national a été réélu avec une majorité réduite mais confortable. Quatre-vingt-treize membres du Parti national ont ainsi été élus (123 en 1987), 39 du Parti conservateur (22), 33 du Parti démocratique (19 de l'ancien PFP), et un indéci. Compte tenu des 12 nominations, les chiffres totaux sont respectivement de 102, 41, 34 et 1. M. de Klerk a déclaré que cela représentait une majorité des deux tiers de l'électorat en faveur de la réforme, étant donné que le PN avait obtenu 48 % des voix et le PD 20 %. Le cabinet constitué par M. de Klerk comprenait six nouveaux membres dont, fait notable, deux représentants de la collectivité anglophone et une femme, la première à faire partie d'un cabinet sud-africain. Le président avait également fait appel à M. Wim de Villiers afin de démontrer la volonté du gouvernement de poursuivre la privatisation et la déréglementation. Les élections aux deux autres chambres du Parlement, la Coloured House of Representatives et l'Asian House of Representatives, ont surtout été intéressantes par le fait que peu d'électeurs se sont présentés aux urnes (20 % et 17 % respectivement). Les Noirs privés du droit de vote ont réagi contre ce processus et, pour manifester leur réprobation, trois millions d'entre eux ont refusé de se présenter au travail le jour des élections.

Au cours de l'année, il y a eu deux événements importants, préfigurant l'avenir : la libération inconditionnelle, en octobre, de prisonniers politiques (un du PAC et sept détenus de longue date de l'ANC), et l'autorisation officielle donnée de célébrer leur libération au plus grand rassemblement jamais organisé en Afrique du Sud, en dépit du fait que l'ANC,

le PAC et d'autres organisations politiques demeuraient interdites. Le débat sur cette interdiction a redoublé d'intensité. Pour le gouvernement, les actes de violence et les interventions armées de l'ANC et d'autres groupes demeuraient un obstacle à la levée de l'interdit alors que, de son côté, l'ANC continuait à réclamer la levée de l'état d'urgence, celle des restrictions imposées à certaines organisations et particuliers, la libération des prisonniers politiques, le rappel des troupes du Bantoustan et la fin des procès et des exécutions politiques. À la fin de l'année, le président de Klerk a annoncé la déségrégation complète des plages publiques et a proclamé son intention de faire abroger la Separate Amenities Act.

Nelson Mandela est demeuré en prison mais, après un séjour à l'hôpital, il a été installé dans des locaux plus agréables où il a été autorisé à recevoir, outre les membres de sa famille, des représentants de l'ANC et du MDM (mouvement démocratique de masse). En outre, les rencontres entre M. Mandela, M. de Klerk et d'autres personnalités ont été la preuve que le gouvernement était disposé à discuter de réformes futures avec l'ANC.

Les efforts déployés pour désamorcer la lutte pour la conquête du pouvoir entre l'Inkatha et l'UDF-COSATU au Natal ont échoué lorsque l'Inkatha s'est retirée en septembre des négociations de paix engagées plus tôt par les deux parties. Les combats ont aussitôt redoublé d'intensité.

La situation politique en 1990

La victoire électorale du Parti national et l'accession de M. de Klerk à la présidence de l'État, en septembre dernier, ont eu de profondes répercussions et, pour les Sud-Africains de toute race, ces événements ont été particulièrement impressionnants. À l'ouverture du Parlement, le 2 février 1990, le président de Klerk a annoncé la levée de la proscription frappant 36 organisations et leurs leaders, y compris l'ANC, le PAC et le Parti communiste sud-africain. Au nombre des détenus libérés, il y avait les personnes qui avaient été incarcérées lorsque leurs organisations avaient été interdites, et 374 autres personnes assujetties à des ordres de ne pas faire. Le président a confirmé son intention d'abroger la Separate Amenities Act et a annoncé la libération imminente de Nelson Mandela, promesse qui s'est concrétisée le 11 février 1990.

Depuis lors, le président a rencontré M. Mandela en privé ainsi qu'avec une délégation de l'ANC pour essayer de jeter les bases de négociations constitutionnelles plus formelles. Selon les premiers rapports, de sérieux progrès ont été réalisés, et l'on est parvenu à réduire les obstacles qui s'opposaient à l'engagement de négociations sur les questions de fond. L'un des principaux obstacles qui demeurent, aux yeux du gouvernement, est le fait que l'ANC continue à avoir recours à la lutte armée; de son côté, cette organisation hésite à s'engager tant que l'état d'urgence sera maintenu et qu'il y aura des exilés et des détenus politiques. Ces réunions ont cependant débouché sur des engagements soigneusement équilibrés : le gouvernement a promis de revoir la législation en matière de sécurité et de préparer la levée de l'état d'urgence; l'ANC s'est engagé à étudier très sérieusement la possibilité de mettre fin au conflit armé; et les deux parties ont finalement convenu d'établir un groupe de travail mixte qui aurait pour mission d'étudier

des questions aussi contestées que la libération des prisonniers politiques et le retour des exilés. Ils ont également décidé d'ouvrir des voies de communication destinées à réprimer la violence et les actes d'intimidation, quelle qu'en soit l'origine.

Les espoirs soulevés par la libération de Nelson Mandela, la levée de la proscription frappant certaines personnes et organisations politiques et la promesse d'une Afrique du Sud nouvelle ont, en fait, déclenché plus de troubles et d'actes de violence. Ceux qui avaient attendu patiemment, dans la colère ou le désespoir, y ont trouvé de nouvelles sources d'espoir et de détermination et éprouvent un sentiment croissant de frustration devant la lenteur avec laquelle des résultats tangibles se manifestent. Cette attitude et les réactions souvent irréflechies et brutales des forces de sécurité ont provoqué de nouveaux affrontements, plus de violences et de fréquentes tragédies. En l'absence d'une rencontre et d'un accord entre M. Mandela et le chef Mangosuthu Buthelezi, la rivalité entre l'UDF/COSATU et l'Inkatha s'est encore intensifiée. La politique du gouvernement à l'égard du Bantoustan est en passe de s'effondrer sous la pression exercée par ses citoyens qui réclament une fin à la corruption et la réintégration à l'Afrique du Sud. Face à l'impatience et au radicalisme croissants des non-Blancs, la droite radicale ultraconservatrice présente une menace tout aussi grave car ses leaders ont ouvertement menacé de prendre les choses en main afin de préserver une société Afrikaner blanche.

L'absence d'unité qui existe aussi bien dans les rangs des collectivités blanches que non blanches demeure un obstacle à la réforme et à l'établissement d'une société démocratique sans distinction raciale. Bien que les politiques du Parti démocratique, plus libérales, aient été adoptées à la hâte par le Parti national, le Parti conservateur de l'aile droite (qui déclare jusqu'à présent qu'il n'utilisera que des méthodes constitutionnelles) et, surtout, le Parti Herstigte Nasionale d'extrême droite, l'Afrikaner Weerstandsbeweging (AWB), le Parti Boerestaat et d'autres ont déclaré leur opposition irréductible aux réformes de M. de Klerk. Ces partis n'hésiteront pas à prendre les armes pour parvenir à leurs fins.

À l'autre extrémité du spectre politique, il y a des non-Blancs radicaux qui sont totalement opposés aux négociations et ne veulent rien de moins qu'un renversement du pouvoir. Il y a, notamment, le Pan Africanist Congress (PAC), dont un des slogans est toujours "Une balle de fusil pour chaque colon". Le Black Consciousness Movement, l'AZAPO et d'autres sont à peine moins agressifs mais ils s'aligneront peut-être sur l'ANC afin d'éviter d'être tenus à l'écart du processus de réforme. L'ANC lui-même est loin d'avoir des politiques et un leadership monolithiques. Il existe une rivalité entre certains des leaders exilés et ceux qui ont poursuivi le combat en Afrique du Sud pendant plus d'un quart de siècle. Les membres de l'ANC s'agitent, les jeunes en particulier, qui sont plus impatients et plus radicaux et qui sont attirés par la ligne dure du PAC. Ceux qui sont revenus de Robben Island n'ont pas encore fermement établi leur position. Enfin, le chef Gatsha Mangosuthu Buthelezi, en tant que leader politique des Zoulous et de l'Inkatha qui regroupe un million et demi de partisans, représente un autre élément fort de l'opinion au sein de la collectivité noire.

L'économie en 1990

Le ralentissement de l'économie sud-africaine en 1989 semble devoir se poursuivre en 1990. En dehors du geste symbolique de Mme Thatcher, lorsqu'elle a levé l'interdiction volontairement acceptée de nouveaux investissements britanniques, les autres pays n'ont donné aucun signe de relâchement des sanctions tant qu'il n'y aurait pas de preuve manifeste de l'abrogation, en droit, de l'apartheid ni d'une évolution vers une nouvelle constitution démocratique, sans distinction raciale. Tant que cette situation persistera, le gouvernement sud-africain sera contraint de maintenir sa politique actuelle de strictes restrictions fiscales et monétaires. Comme l'a indiqué le ministre des Finances dans la présentation de son dernier budget, l'objectif est de restructurer l'économie, de contrôler l'inflation et d'essayer de corriger les injustices créées par l'apartheid. Pour atteindre ce dernier objectif, on augmentera les investissements en faveur du logement, de l'éducation et de l'élimination de la pauvreté. Le gouvernement a déjà assigné un total de trois milliards de dollars de Rands à ces fins.

Appuyés par le président, le ministre des Finances et le gouverneur de la Reserve Bank ont bien précisé que, cette année, le gouvernement s'emploierait surtout à réduire l'inflation. Il est indispensable de le faire pour que la balance des paiements courants soit nettement excédentaire afin de financer le remboursement de la dette étrangère. Les restrictions fiscales et monétaires seront donc maintenues. Bien qu'il soit peu probable que le taux bancaire augmente, sous réserve d'influences extérieures imprévues, il ne baissera que graduellement, étant donné les efforts déployés pour assurer des taux d'intérêt réels positifs. Le taux préférentiel demeurera donc voisin de 20 %. La Reserve Bank a fixé l'augmentation de la masse monétaire (M3) entre 10 et 14 %, bien qu'à en juger d'après l'expérience passée, ces lignes directrices soient peut-être exagérément optimistes.

La modeste croissance de 2,1 % enregistrée en 1989 devrait tomber à moins de 1 % en 1990. L'économie évolue actuellement vers la stagnation et pourrait connaître une croissance négative d'ici la fin de l'année. L'inflation, cible principale du gouvernement, devrait baisser d'un cran et tomber à 13 % environ. Les dépenses de consommation et les investissements piétineront et pourraient également finir par avoir une croissance négative. Le budget de 1990-1991 ne prévoyait d'augmentations de salaire que pour les infirmières, la police et certains autres employés de services de sécurité; il contenait également la promesse que la rémunération des fonctionnaires les moins payés serait examinée. D'une façon générale, ces augmentations de salaire ne seront pas supérieures au taux d'inflation. Bien que certains craignent que l'allègement fiscal offert par le budget ne favorise l'inflation, on pense en général que celle-ci ne sera pas excessive. Les concessions faites dans le budget aux épargnants et aux investisseurs, ainsi que l'augmentation des dépenses en faveur des services sociaux, compensées par une diminution des coûts réels dans le domaine de la sécurité, devraient avoir un effet d'ensemble positif.

Les perspectives de meilleures relations de travail et de paix industrielle se sont sensiblement améliorées après une réunion, en mars, entre le ministre de la Main-d'oeuvre et des représentants des principaux syndicats,

III SOCIÉTÉS CANADIENNES EN AFRIQUE DU SUD

COSATU et NACTU. Cette rencontre a donné lieu à une déclaration conjointe sans précédent par laquelle les parties s'engageaient "à rechercher un consensus et des modalités de consultation aussi larges que possible en vue de l'adoption d'une future législation dans le domaine du travail". Le ministre s'est en outre engagé à essayer d'obtenir des modifications à la Loi sur les relations de travail au cours de la session parlementaire actuelle, qui seront fondées sur un accord entre les syndicats et la SACCOLA, la fédération des employeurs. Mais si ces événements offrent matière à espérer, on note une augmentation générale de l'agitation à cause des attentes des non-Blancs attisées par la libération de Nelson Mandela et la promesse de réforme faite par le gouvernement. Étant donné qu'un taux de croissance économique de 5 à 6 % est nécessaire pour faire face à l'augmentation annuelle du nombre des travailleurs économiquement actifs, la perspective d'un marasme de l'économie en 1990 ne peut qu'aggraver la situation explosive créée par le chômage.

L'augmentation des exportations et la baisse des importations en janvier et en février 1990 ont contribué à créer un excédent commercial de près de trois milliards de dollars de Rands et ont permis d'envisager avec optimisme la possibilité d'un excédent du compte courant de sept milliards de dollars de Rands pour l'ensemble de l'année. Néanmoins, le ralentissement de l'économie mondiale, le maintien des sanctions internationales et la tendance des prix des minéraux à connaître de très fortes fluctuations, militent pour le moment contre cet optimisme. L'agriculture ne contribuera sans doute pas autant au PIB qu'elle l'a fait en 1989, et des importations de blé seront peut-être nécessaires. Tout cela dépendra beaucoup du prix de l'or qui, après avoir remonté au cours de la deuxième moitié de 1989, a de nouveau baissé au début de 1990 et a été, avec les ventes d'armes, un des secteurs perdants des exportations en janvier et février. En général, les prix des métaux, surtout les plus précieux, devraient se maintenir pendant l'année. Le secteur manufacturier, qui continue à souffrir d'un manque d'argent frais et d'une demande défailante, pourrait connaître une nouvelle baisse en 1990.

La clé d'une amélioration et d'une reprise de l'économie demeure la levée des sanctions internationales et un apport important de capitaux d'investissement.

La tendance des sociétés canadiennes à désinvestir en Afrique du Sud a pris fin en 1988. Il n'y a pas eu d'autres cas de désinvestissement en 1989, encore que le statut d'une société importante ait changé. QIT-Fer et Titane Inc. de Montréal et son affiliée sud-africaine Richards Bay Minerals, ont changé de main lorsque la RTZ Corporation de Londres a acheté les avoirs de BP International Ltd. dans le secteur minier. Les opérations de transfert de propriété, commencées le 1^{er} janvier 1989, se sont achevées en juin de la même année. Le Tableau I contient la liste des désinvestissements qui se sont produits au cours des quatre dernières années. Le Tableau II présente la liste des entreprises encore actives en Afrique du Sud.

TABLEAU I

DÉSINVESTISSEMENT DES SOCIÉTÉS CANADIENNES EN AFRIQUE DU SUD

1986	1987
1. Alcan Aluminium Ltd.	1. AMCA International Ltd.
2. Bata Ltd.	2. Champion Road Machinery Ltd.
3. Dominion Textile Inc.	3. Chempharm Ltd.
4. Jarvis Clark Co. (CIL)	4. Cobra Metals & Minerals Inc.
	5. Cominco Ltd. (Canadien Pacifique)
	6. DeLCan Ltd.
	7. Falconbridge Ltd.
	8. International Thomson Organization Ltd.
	9. Joseph E. Seagram & Sons Ltd.
	10. Moore Corporation
	11. Ford Motor Company of Canada Ltd. (terminé en 1988)
1988	1989
1. JKS Boyles International Inc.	1. QIT-Fer et Titane Inc.*
2. National Business Systems Inc.	

* Transfert de propriété en juin 1989. Les 42,6 % d'actions de Richards Bay Minerals détenues par QIT ont été achetées par BP International Ltd en février 1988. Ce pourcentage a ultérieurement été porté à 50 % grâce aux profits investis en Afrique du Sud et non au transfert de capitaux du Canada. En juin 1989, la RTZ Corporation a acheté les avoirs de BP International Ltd dans le secteur minier, notamment : a) les actions de RBM détenues par BP International et b) les actions de QIT détenues par BP America. Légalement, QIT appartient maintenant à Tinto Holdings Canada Ltd. qui est une filiale en propriété exclusive de la RTZ Corporation de Londres.

TABLEAU II

ENTREPRISES CANADIENNES AUXQUELLES DES SOCIÉTÉS SUD-AFRICAINES SONT AFFILIÉES
(au 31 mai 1990)

1. Bayer Foreign Investments Ltd., Toronto (Ontario)
2. Bocknek Ltd., Rexdale (Ontario)
3. Gouv. du Canada, ministère des Affaires extérieures, Ottawa (Ontario)
4. Menora Resources Inc., Toronto (Ontario)
5. Sternson Ltd., Brantford (Ontario)
6. Varsity Corporation, Toronto (Ontario)
7. Unican Security Systems Ltd., Montréal (Québec)

Bien que le nombre des affiliées canadiennes en Afrique du Sud semble s'être fixé à six en 1988, la situation est différente en ce qui concerne les entreprises australiennes, britanniques et américaines. Le nombre de sociétés australiennes est tombé de 19 en 1987 à sept en 1989; celui des entreprises britanniques, de 160 en 1986 à 120 en 1988 et 111 en 1989; et celui des sociétés américaines, de 123 en 1987 à 99 en 1988 et 84 en 1989. Dans ce dernier cas, ces chiffres comprennent les sociétés qui soumettent un rapport annuel en vertu de l'Énoncé de principes (Sullivan) et du code d'éthique du State Department.

En dépit des chiffres ci-dessus, la tendance générale au désinvestissement des sociétés étrangères s'est ralentie et les désinvestissements devraient être moins nombreux à l'avenir et cela, pour diverses raisons : la plupart des sociétés étrangères ayant encore des activités en Afrique du Sud ont pris l'engagement de demeurer sur ce marché en dépit du marasme économique. Celles dont les investissements étaient peu rentables et qui n'avaient guère de raison d'espérer que la situation s'améliore dans un proche avenir, sont déjà parties. D'autres, qui n'obtiennent peut-être pas de résultats très satisfaisants, hésitent à le faire car elles ne pourraient récupérer les capitaux investis qu'en Rands financiers actualisés, ce qui représenterait une perte considérable pour elles. Certaines sociétés se maintiennent parce qu'elles ne veulent pas laisser le terrain libre à leurs concurrentes. D'autres pensent que la situation politique va changer et que l'on peut espérer que cela amènera une stabilité et, éventuellement, une prospérité économique plus conformes au véritable potentiel de l'Afrique du Sud. Certaines des entreprises qui demeurent ont été moins touchées par les pressions qu'exerçaient les adversaires de l'apartheid, qui ont contribué à chasser d'autres entreprises de ce marché. Quant aux sociétés canadiennes, celles dont la partie la plus importante des activités se déroule sur le marché américain n'ont pas voulu compromettre leurs chances (étant donné les lois anti-apartheid adoptées par les États et les autorités municipales) en maintenant une présence beaucoup moins rentable pour elles en Afrique du Sud.

On s'attendait à l'adoption d'une législation anti-apartheid plus sévère aux États-Unis avant les récentes mesures prises par M. de Klerk en faveur de la réforme; elle demeure maintenant en suspens dans l'attente des mesures législatives et constitutionnelles qui devraient être prises en Afrique du Sud. Étant donné la situation, il est moins probable que des entreprises américaines désinvestissent dans un proche avenir. Bien que la Grande-Bretagne se soit désolidarisée de ses partenaires de la Communauté européenne en levant l'interdiction volontairement acceptée d'effectuer de nouveaux investissements en Afrique du Sud, on considère qu'il s'agit là d'un geste symbolique qui n'encouragera probablement pas un afflux rapide d'argent frais en Afrique du Sud, étant donné le climat économique défavorable qui y règne. De même, pour les investisseurs canadiens et australiens, la situation actuelle est peu attrayante et ils semblent disposés à attendre un signal de leurs gouvernements avant de s'embarquer dans de nouvelles entreprises en Afrique du Sud.

Au Canada, les adversaires de l'apartheid sont demeurés actifs en 1989, à la suite des événements d'Afrique du Sud, et ils ont continué à exercer des pressions sur les sociétés implantées dans ce pays. Dans le domaine universitaire, pratiquement toutes les grandes universités et collèges ont déjà éliminé de leurs fonds de dotation les actions d'entreprises liées à l'Afrique du Sud, ou sont en passe de le faire. La situation varie en ce qui concerne les investissements des fonds de pension qui relèvent de la compétence provinciale. Dans certains cas, les administrateurs de ces fonds sont tenus par les lois provinciales de prendre leurs décisions en fonction de considérations financières et non politiques ou morales. Dans d'autres provinces, ces restrictions n'existent pas. En Ontario, elles ont été éliminées par l'adoption du projet de loi 9 en décembre 1988, si bien que l'Université de Toronto et celle de York se sont débarrassées en 1989 des actions de sociétés liées à l'Afrique du Sud faisant partie de leur fonds de dotation. Il y a eu des démonstrations sporadiques contre l'apartheid dans les universités canadiennes mais d'une façon générale, en 1989, les étudiants ont paru moins s'intéresser à l'Afrique du Sud et se préoccuper plus de questions d'ordre personnel telles que l'augmentation des droits de scolarité et les difficultés pour trouver un emploi après l'obtention de leur diplôme.

L'investissement des sociétés canadiennes en Afrique du Sud est très diversifié : matériel agricole, produits chimiques, construction, biens de consommation, distribution, exploitation minière (en mer et sur terre) et les produits pharmaceutiques. Comme de par le passé, ces sociétés y poursuivent leurs activités dans les circonstances actuelles pour diverses raisons : rentabilité; confiance dans l'avenir s'offrant à leurs produits et services; désir de ne pas laisser le champ libre à leurs concurrents; et désir d'éviter les pertes financières qu'entraîne le rapatriement de capitaux à cause du taux de conversion artificiellement faible du Rand financier. En outre, on espère de plus en plus aujourd'hui que la réforme politique et économique ramènera bientôt une activité commerciale plus normale.

Le Code d'éthique canadien s'applique à toutes les sociétés canadiennes ayant un investissement direct dans des affiliées sud-africaines, quelle que soit l'importance de cet investissement ou du nombre des employés. Les

sociétés canadiennes détiennent actuellement de 7 à 100 % de ces actions. En 1989, la part des actions de leurs affiliées détenues par Sternson Ltd et Menora Resources Inc. a légèrement changé. Dans le cas de Sternson, elle est tombée de 24 % à 19,2 % et dans celui de Menora, la diminution a été très légère (15,8 % à 15 %). Dans les deux cas, ce changement s'expliquait par la dilution due à l'apport de capitaux non canadiens et non à la vente d'actions canadiennes. Comme nous l'avons déjà indiqué, une nouvelle société a été incluse; il s'agit de Bocknek Ltd., qui détient 75 % des actions de son associée sud-africaine. En 1989, on a également pu noter l'absorption d'une affiliée de Bayer, Rubber Chemicals (Pty) Ltd., par une autre, Bayer South Africa (Pty) Ltd. Pour les raisons déjà indiquées, QIT-Fer et Titane ont été omises. Les différences, en comparaison du rapport de l'an dernier, apparaissent au Tableau III.

TABLEAU III

PART DES ACTIONS DÉTENUES PAR LES SOCIÉTÉS CANADIENNES DANS LEURS AFFILIÉES SUD-AFRICAINES	
	% des actions
1. <u>Bayer Foreign Investments Ltd., Toronto (Ontario)</u>	
(1) Bayer South Africa (Pty) Ltd.	74
(2) Bayer Miles (Pty) Ltd.	100
(3) Chrome Chemicals (Afrique du Sud) (Pty) Ltd.	100
(4) Haarman & Reimer (SA) (Pty) Ltd.	50
(5) Vergenoeg Mining Company (Pty) Ltd.	100
2. <u>Bocknek Ltd., Rexdale (Ontario)</u>	
Bocknek (Pty) Ltd.	75
3. <u>Gouv. du Canada - Min. des Affaires extérieures, Ottawa (Ontario)</u>	
Ambassade du Canada, Pretoria et Le Cap	100
4. <u>Menora Resources Inc., Toronto (Ontario)</u>	
Ocean Diamond Mining Limited	15
5. <u>Sternson Ltd., Brantford (Ontario)</u>	
Sternson (SA) (Pty) Ltd.	19,2
6. <u>Varity Corporation, Toronto (Ontario)</u>	
Fedmech Holdings Ltd.	7,1
7. <u>Unican Security Systems Ltd., Montréal (Québec)</u>	
ILCO Unican (SA) (Pty) Ltd.	33,3

La diminution, jusqu'en 1988, du nombre de sociétés canadiennes opérant en Afrique du Sud et l'achat, par une société britannique, en 1988-1989, de QIT-Fer et Titane et des actions de Richards Bay Minerals détenues par elles,

ont ramené la valeur de l'investissement canadien direct en Afrique du Sud à un chiffre nominal de 10 millions de dollars. L'auteur n'a pas pu obtenir le chiffre actuel exact car Statistique Canada ne le publiera pas, étant donné le petit nombre d'entreprises actuellement concernées. Néanmoins, les années 1980 ont été marquées par une diminution d'environ 93 % de l'investissement commercial canadien en Afrique du Sud. Ces changements sont illustrés au Tableau IV.

TABLEAU IV

INVESTISSEMENT CANADIEN DIRECT EN AFRIQUE DU SUD (1981-1989)

Année	Millions de dollars canadiens*
1981	257
1982	218
1983	205
1984	139
1985	105
1986	184**
1987	135
1988	70***
1989	10***

* Les chiffres de cette colonne diffèrent légèrement de ceux qui ont été présentés dans les rapports précédents, à cause des révisions ultérieures apportées par Statistique Canada.

** Cette aberration de la tendance générale était due au réinvestissement temporaire effectué par Falconbridge avant que cette société ne désinvestisse totalement en 1987.

*** Ces chiffres sont estimatifs car, comme il reste très peu de sociétés ayant des investissements en Afrique du Sud, Statistique Canada considère maintenant que ces chiffres sont confidentiels.

À cause des nombreux désinvestissements qui ont eu lieu jusqu'en 1988 et de la radiation de QIT-Fer et de Titane de la liste des sociétés canadiennes ayant des intérêts en Afrique du Sud, le nombre des employés des affiliées canadiennes a, lui aussi, considérablement diminué. En 1985, il y en avait 26 000 au total (20 000 non-Blancs); au cours des cinq années suivantes, ce chiffre a diminué de 91 % (93 % pour les non-Blancs). Le rapport de l'an dernier en soulignait les répercussions et mérite d'être cité : "Si, pas plus tard qu'en 1985, on pouvait encore dire que le nombre des employés des affiliées canadiennes et leur contribution à l'économie sud-africaine étaient importants, cela n'est plus le cas, à quelques exceptions près. Alors qu'ils exprimaient autrefois collectivement leur avis au sujet des questions économiques, politiques et sociales, leurs influences combinées sont aujourd'hui négligeables. C'est là une perte particulièrement regrettable en

ce qui concerne les programmes sociaux spécifiquement conçus pour les employés non-Blancs, leurs familles et, dans certains cas, des collectivités tout entières. Bien que les dernières entreprises affiliées à des sociétés canadiennes continuent, dans la majorité des cas, de faire des efforts dignes d'éloges, leur influence est limitée par leur petit nombre." La situation demeure la même aujourd'hui.

Les Tableaux V et VI illustrent les changements importants du nombre d'employés des affiliées de sociétés canadiennes, ces dernières années.

TABLEAU V		
NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS ET NOMBRE D'EMPLOYÉS NON-BLANCS DANS DES ENTREPRISES AFFILIÉES À DES SOCIÉTÉS CANADIENNES QUI ONT PROCÉDÉ À UN DÉSINVESTISSEMENT		
<u>Désinvestissements en 1986*</u>	<u>Total des employés</u>	<u>Employés non-blancs</u>
Alcan Aluminium Ltd. (3 affiliées)	3 606	2 848
Bata Limited (3 usines)	3 253	3 090
Dominion Textile Inc.	270	129
Jarvis Clark Co. (CIL)	89	28
	<u>7 218</u>	<u>6 095</u>
<u>Désinvestissements en 1987**</u>		
AMCA International Ltd.	35	18
Champion Road Machinery Ltd.	53	19
Chempharm Ltd. (Estimation)	200	150
Cobra Metals & Minerals Inc. (2 affiliées)	521	425
Cominco Ltd. (2 affiliées)	126	109
DeLCan Ltd.	110	10
Falconbridge Ltd. (2 affiliées)	4 757	4 426
Ford Motor Co. of Canada Ltd. (2 usines)	4 853	3 298
International Thomson Org. Ltd.	123	31
Joseph E. Seagram & Sons Ltd.	5	1
Moore Corporation (2 affiliées)	529	270
	<u>11 312</u>	<u>8 757</u>
<u>Désinvestissements en 1988***</u>		
JKS Boyles International Inc.	9	3
National Business Systems Inc.	170	54
	<u>179</u>	<u>57</u>

TABLEAU V (suite)		
NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS ET NOMBRE D'EMPLOYÉS NON-BLANCS DANS DES ENTREPRISES AFFILIÉES À DES SOCIÉTÉS CANADIENNES QUI ONT PROCÉDÉ À UN DÉSINVESTISSEMENT		
<u>Désinvestissements en 1989****</u>		
QIT-Fer et Titane Inc.	2 058	1 463
Total 1986-1989	20 767	16 372
* Chiffres de 1985.		
** Tous les chiffres sont ceux de 1986 à l'exception de ceux qui concernent DeLcan et Falconbridge, qui datent de 1985.		
*** Chiffres de 1988.		
**** Chiffres de 1989. Voir Tableau I.		

TABLEAU VI		
TOTAL DES EMPLOYÉS ET NOMBRE TOTAL DES EMPLOYÉS NON-BLANCS DANS LES ENTREPRISES AFFILIÉES À DES SOCIÉTÉS CANADIENNES AU 31 MARS 1990		
<u>Société canadienne</u>	<u>Total</u>	<u>Non-Blancs</u>
Bayer Foreign Investments Ltd. (5 affiliées)	1 895	1 070
Bocknek Ltd.	6	2
Gouvernement du Canada	36	12
Menora Resources Inc.	16	4
Sternson Ltd.	56	43
Unican Security Systems Ltd.	4	2
Varity Corporation	375	214
	<u>2 388</u>	<u>1 347</u>

Les sociétés canadiennes et leurs associées sud-africaines se sont montrées coopératives et ont fourni des renseignements complets sur leurs activités en Afrique du Sud; ces renseignements ont pu être obtenus grâce à des contacts directs ou au formulaire-type de rapport qu'elles ont bien voulu remplir. Voir Tableau VII.

TABLEAU VII

STATUT DES SOCIÉTÉS CANADIENNES OPÉRANT EN AFRIQUE DU SUD EN 1989
EN CE QUI CONCERNE :
(A) LE NOMBRE D'ENTREPRISES AFFILIÉES (B) LES RAPPORTS SOUMIS
(C) LE DÉSINVESTISSEMENT

Société canadienne	(A) Nombre d'entreprises affiliées	(B) Rapport déposé	(C) Désinves- tissement
Bayer Foreign Investments Ltd.	5*	Oui	
Bocknek Ltd	1	Oui	
Gouv. du Canada - Min. des Aff. ext.	1	Oui	
Menora Resources Inc.	1	Oui**	
QIT-Fer et Titane Inc.	1	Oui	Juin 1989***
Sternson Ltd.	1	Oui	
Unican Security Systems Ltd.	1	Oui	
Varity Corporation	1	Oui	

* Bayer a fourni une copie de son rapport soumis aux autorités responsables du Code d'éthique de l'Allemagne de l'Ouest. Une des affiliées de Bayer S.A. a été absorbée par une autre, si bien que le nombre total de ces affiliées est tombé à cinq.

** Le rapport est attendu mais il n'avait pas encore été reçu au moment de la mise sous presse.

*** Voir note du Tableau I.

IV OBSERVATION DU CODE

Les rares sociétés canadiennes restantes et leurs associées sud-africaines se conforment en général aux exigences de base du Code d'éthique. À cause de leur taille et de l'importance des moyens dont elles disposent, les grandes entreprises sont en mesure de consacrer des ressources considérables à des programmes et des pratiques qui répondent aux objectifs du Code. N'ayant pas de ressources comparables, les petites entreprises s'efforcent néanmoins, dans la mesure de leurs moyens, d'utiliser des méthodes non discriminatoires et de progresser dans la direction désirée. Étant donné le manque de dynamisme actuel de l'économie sud-africaine et la combinaison de facteurs qui y contribuent - une économie mondiale en récession, les sanctions internationales, le manque d'investissement, l'inflation élevée et la vigueur de la concurrence - les entreprises commerciales et industrielles ont peu de latitude pour réaliser des progrès rapides. En dépit de ces contraintes, des améliorations sont en cours mais elles se font à un rythme plus lent que ce qui est désirable ou désiré.

1. Conditions générales de travail

Actuellement, toutes les affiliées sud-africaines d'entreprises canadiennes offrent des conditions de travail sûres et en général acceptables à leurs employés. Elles savent toutes que des améliorations s'imposent, en particulier, en ce qui concerne le personnel non-blanc. Les temps sont en train de changer et si certains progrès se réalisent, il reste encore beaucoup à faire. Les affiliées canadiennes soutiennent aisément la comparaison avec leurs pairs.

2. Négociations collectives

Des progrès encourageants ont été réalisés en mars 1990 lorsque des représentants des principaux syndicats ont rencontré le ministre de la Main-d'oeuvre. Celui-ci s'est engagé à essayer d'obtenir une modification de la Loi sur les relations de travail au cours de la session actuelle du Parlement, conformément aux modalités convenues plus tôt entre les syndicats et la fédération des employeurs. Les syndicats et le ministre se sont en outre engagés à rechercher le consensus et le processus de consultation le plus larges en vue de l'établissement d'une future législation du travail. Comme les syndicats s'étaient fortement opposés à la dernière modification apportée à la Loi sur les relations de travail, cette nouvelle tentative de coopération et de recherche d'un consensus augure bien des relations de travail à l'avenir. La levée, en février de cette année, de l'interdit pesant sur certaines personnes et organisations politiques a également contribué à éliminer certaines des restrictions imposées à l'activité syndicale.

Le syndicalisme et les négociations collectives sont des éléments reconnus de la vie sud-africaine; il s'agit certainement là d'un domaine qui connaîtra une activité intense de concert avec les autres réformes promises et en cours.

Pour ce qui est des affiliées canadiennes, les plus importantes sont syndiquées et se conforment en général aux exigences du Code d'éthique. Les petites pratiquent, pour la plupart, la politique de la porte ouverte qui permet d'avoir directement accès à la direction en cas de besoin ou bien, elles utilisent un porte-parole. La possibilité de se syndiquer y existe mais comme les employés sont peu nombreux, ils en profitent rarement.

L'Ambassade du Canada, au lieu d'un syndicat disposant de pleins droits de négociation, a une association du personnel active qui se réunit régulièrement et consulte la direction en cas de besoin. La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique exclut le personnel de l'Ambassade recruté localement du bénéfice des négociations collectives mais l'association s'est avérée capable, de l'avis de tous, de fournir un mécanisme comparable. Les représentants élus de cette association sont autorisés à rencontrer le personnel individuellement ou en groupe dans les locaux de l'Ambassade, et on leur accorde suffisamment de temps libre pour cela. Il existe des lignes directrices conformes au Code d'éthique concernant les employés recrutés à titre personnel par des Canadiens servant à l'Ambassade et leur application est surveillée par l'Ambassadeur.

3. Main-d'oeuvre itinérante

Le groupe actuel d'affiliées de sociétés canadiennes n'emploie pas de main-d'oeuvre itinérante.

Bien qu'il ne s'agisse pas, à proprement parler, de main-d'oeuvre itinérante, l'Ambassade du Canada a trois employés recrutés localement qui voyagent régulièrement avec l'Ambassadeur lorsqu'il se rend au Cap pour la session parlementaire annuelle. Ces employés sont logés à Pretoria comme au Cap. Les logements de Pretoria ont été rénovés et agrandis en 1988 et ceux du Cap bénéficieront des mêmes travaux au cours de l'année financière. Tous les recrutés locaux qui se rendent au Cap perçoivent une allocation familiale spéciale et ont droit à un voyage pour retrouver leur famille lorsque la session parlementaire dépasse six mois.

4. Salaires

Le Code d'éthique du gouvernement canadien encourage non seulement le versement d'un salaire égal pour un travail comparable, mais il encourage les sociétés à verser à leurs employés des salaires suffisants pour qu'ils aient un niveau de vie acceptable. Cette exigence vise particulièrement le salaire minimum, c.-à-d., le salaire de l'employé le moins payé de la société.

L'Université de l'Afrique du Sud (UNAS) et l'Université de Port Elizabeth (UNPE) calculent le niveau de vie des non-Blancs en fonction duquel les salaires versés par les sociétés sont évalués. Les normes de l'UNAS sont fondées sur des sondages semi-annuels effectués dans 26 centres urbains de toute l'Afrique du Sud; ces sondages tiennent compte de la taille du ménage, de la structure démographique et de la répartition des sexes dans les groupes de population et les régions étudiés. Elles comprennent des données sur les ménages de célibataires et les ménages multiples. Pour établir le niveau de vie minimum (NVM), l'UNAS inclut 11 rubriques dans ses calculs :

l'alimentation, l'habillement, le combustible et l'éclairage, divers autres services, les produits de lessive et d'entretien ménager, le transport, les services médicaux et dentaires, l'éducation, le remplacement des appareils ménagers, les impôts et le soutien aux membres de la famille. Selon la définition que lui donne l'UNAS, le NVM représente : "le montant d'argent minimum dont les membres d'un ménage ont besoin pour se maintenir en bonne santé, avoir des normes d'hygiène acceptables et se vêtir convenablement. Le NVM est la somme minimum permettant à un ménage d'une taille déterminée de vivre dans notre société". Son équivalent, à l'UNPE, est connu sous le nom de niveau de subsistance d'un ménage (NSM) et est calculé à peu près de la même manière.

Le niveau de vie amélioré (NVA) de l'UNAS et le niveau opérationnel du ménage (NOM) de l'UNPE prévoient l'inclusion d'un certain nombre de rubriques supplémentaires. Pour l'UNISA (elles sont à peu près les mêmes pour l'UNEP), ces rubriques sont les suivantes : loisirs et distractions; soins personnels; suppléments dans les domaines suivants : produits de lessive et de nettoyage; habillement, alimentation, matériel ménager; transport, frais de soutien, impôts et loyers plus élevés; et cotisations à des régimes de retraite, d'assurance-chômage, assurance médicale et des frais d'enterrement. Pour reprendre les termes utilisés par l'UNAS : "selon les critères actuels, certains de ces articles peuvent être considérés comme de première nécessité et d'autres comme un luxe. Le NVA n'est pas un budget de subsistance pas plus qu'il n'est un budget de luxe. La meilleure façon de le décrire est peut-être de le considérer comme une tentative d'établissement d'un niveau de vie très modeste". Selon la région, le NVA et le NOM sont de 25 % à 30 % supérieurs environ au NVM et au NSM. Étant donné que ces derniers représentent le seuil minimum de subsistance, nous encourageons les sociétés étrangères à prendre le NVA et le NOM comme base de départ.

Selon le Code canadien, le NVA/NOM constitue un minimum absolu et on encourage les sociétés à le dépasser et à s'efforcer d'établir un taux minimum de salaire d'au moins 20 % supérieur au NVA/NOM ou de 50 % supérieur au NVM/NSM. Le tableau VIII montre dans quelle mesure les affiliées canadiennes ont satisfait en 1988 aux lignes directrices du Code d'éthique en matière de salaire.

TABLEAU VIII	
SALAIRE DE L'EMPLOYÉ LE MOINS BIEN PAYÉ PAR RAPPORT AU NIVEAU DE VIE MINIMUM	
<u>% par lequel le salaire dépasse le NVN/NSM</u>	<u>Nombre d'entreprises affiliées ayant soumis un rapport</u>
0 ou moins	-
1 - 9	-
10 - 19	3
20 - 29	-
30 - 39	-
40 - 49	1
50 et plus	4
	<u>8</u>

Comme le montre le tableau ci-dessus, il est clair que la moitié des entreprises affiliées qui ont répondu au questionnaire dépassaient les normes fixées par le Code canadien d'éthique. L'une d'entre elles n'avait pas tout à fait atteint le niveau requis et trois ont encore du chemin à faire avant d'atteindre le niveau recommandé d'au moins 50 % de plus que le NVM pour le personnel le moins payé. Néanmoins, la situation s'est régulièrement améliorée au niveau le plus bas et c'est la première année de rapport qu'aucune société n'est classée dans les deux catégories les plus basses.

La situation est plus favorable en ce qui concerne le salaire moyen de tous les employés non-blancs; dans toutes les sociétés, il est supérieur au MVA et au dépassement recommandé du NVM d'au moins 50 %. Les salaires des non-blancs le mieux payés se situent entre 50 et 966 % au-dessus du NVM et les salaires moyens de tous les employés non-blancs entre 60 % et 10 %. Des progrès ont été réalisés dans quelques cas en ce qui concerne la promotion d'employés non-blancs, mais ces progrès ont été lents et irréguliers, en dépit du fait que toutes les sociétés sont favorables au principe du salaire égal pour un travail égal et l'appliquent.

À une ou deux exceptions près, les augmentations de salaire pour tous les employés ont été égales ou supérieures au taux de l'inflation (15,4 %). Dans la plupart des cas, on a fait un effort pour réduire l'écart entre les salaires des Blancs et ceux des non-Blancs en accordant des augmentations annuelles un peu plus importantes à ces derniers, ce qu'illustre le Tableau IX.

TABLEAU IX		
TAUX MOYENS DES AUGMENTATIONS DE SALAIRE EN 1989		
<u>Employés noirs</u>	<u>Employés asiatiques et de couleur</u>	<u>Employés blancs</u>
16,5 %	17 %	12 %

Dans les entreprises où il existe des syndicats, les salaires sont en général négociés chaque année. Les autres sociétés accordent des augmentations de salaire annuelles ou semi-annuelles. Ces augmentations reflètent en général le coût de la vie et, le cas échéant, les augmentations de productivité. De plus en plus, la dotation d'un poste et le salaire qui lui est attaché sont fonction des compétences plutôt que de considérations d'ordre racial.

Bien que des progrès aient été réalisés en ce qui concerne le salaire et les perspectives d'avancement des employés non-blancs, il demeure que peu d'entre eux deviennent des cadres supérieurs ou obtiennent des postes dans le secteur de la haute technologie. C'est la raison pour laquelle l'écart entre la rémunération des Blancs et celle des non-Blancs reste en général important.

5. Formation et avancement

Un des objectifs préliminaires proposés par le Code d'éthique afin de parvenir à une composition raciale équitable et équilibrée de la population active, est d'affecter des employés non-blancs à 50 % de tous les postes de supervision et de gestion dans des limites de temps déterminées. Bien qu'on puisse noter quelques progrès dans ce domaine, ceux-ci ont été minimes jusqu'à présent. Cela n'est que partiellement dû à des facteurs raciaux en soi; la partialité traditionnelle du système éducatif qui défavorise les non-Blancs a, elle aussi, sa part de responsabilité. C'est ce qu'a reconnu le gouvernement actuel de l'Afrique du Sud qui a prévu les premières mesures pour remédier à cette situation dans son dernier budget, mais il reste encore beaucoup de chemin à faire.

Le rapport de l'an dernier décrivait la situation dans laquelle se trouvaient les affiliées canadiennes et cette description demeure toujours d'actualité : l'importance des possibilités de formation et d'avancement dans les entreprises affiliées des sociétés canadiennes sont en général fonction de la taille de l'entreprise et, dans une certaine mesure, du type d'opération. De ce fait, plus elle est importante, plus le programme de formation est complet et plus les perspectives de promotion interne sont nombreuses. Ces sociétés offrent toute une gamme de cours de formation, interne et externe, ainsi que des bourses d'entretien et d'étude dans des écoles techniques et des universités. Les principes sur lesquels reposent cette formation sont à la fois pratiques et idéologiques puisqu'ils permettent d'obtenir une main-d'oeuvre plus efficiente tout en satisfaisant à l'exigence d'égalité des

chances dans la perspective ultime d'une population active équilibrée sur le plan racial.

Les petites sociétés disposent de ressources limitées en ce qui concerne la formation et les possibilités d'avancement. Néanmoins, elles ont continué à offrir une formation sur place et, à l'occasion, une aide pour effectuer des études à l'extérieur. Aucune distinction de race n'est faite dans la formation offerte.

6. Avantages complémentaires

Le Code d'éthique encourage les sociétés à se préoccuper des conditions de vie de leurs employés non-blancs et de leurs familles. On attend donc d'elles qu'elles offrent des avantages complémentaires supérieurs à ceux qu'exigent les lois sud-africaines, notamment en ce qui concerne les régimes de protection sociale (santé, accident, chômage, assurance-retraite), l'éducation des membres de la famille; le logement, le transport, les besoins sur les plans juridique et récréatif.

Étant donné leur taille et l'importance de leurs ressources, les grandes sociétés jouissent de beaucoup plus de latitude pour offrir des avantages sociaux. Néanmoins, toutes les sociétés, grandes et petites, accordent des avantages sociaux de base, mais là aussi, il reste beaucoup de progrès à faire.

Avantages sociaux : Les grandes entreprises offrent en général, sous une forme ou sous une autre, des régimes d'assurance-maladie, d'assurance-accident, d'assurance-chômage (régime d'État) et de retraite. Dans certains cas, les employés doivent verser une cotisation, dans d'autres, les régimes sont totalement ou partiellement subventionnés. Les petites entreprises fonctionnent en général de manière ponctuelle dans ce domaine; elles interviennent en cas de besoin mais n'offrent pas les régimes structurés des grandes sociétés.

Congés : Toutes les entreprises affiliées accordent des congés sans distinction raciale.

Logement : Encore une fois, les cinq grandes sociétés accordent une aide à leurs employés sous une forme ou sous une autre. Selon le cas, il s'agit de logements subventionnés ou de prêts pour la rénovation ou pour l'achat d'un logement. En général, lorsqu'elles n'aident pas leurs employés, c'est parce qu'elles sont installées dans un endroit qui permet à ceux-ci de faire la navette entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail. Il y a encore cependant des progrès à réaliser.

Transport : Les cinq grandes sociétés affiliées apportent toutes une aide, sous une forme ou sous une autre. Les petites le font en général lorsque leurs employés sont obligés de faire des heures supplémentaires mais la plupart de ceux-ci vivent dans le voisinage ou utilisent les transports publics.

Éducation, loisirs et santé : Les entreprises les plus importantes apportent une aide à leurs employés et à leurs familles dans le domaine de l'éducation, des loisirs et de la santé. Cette aide comprend la construction ou le parrainage d'écoles et la fourniture de matériel, de matériel pédagogique, l'alimentation en eau potable, etc. Cette aide prend aussi la forme de programmes à l'intention des femmes, de transport et de bourses d'entretien ou d'études dans des écoles techniques et des universités.

Développement communautaire : En règle générale, les entreprises importantes ont continué à contribuer généreusement aux projets et aux programmes communautaires. Elles ont apporté le fruit de leur expérience et de leurs compétences, sans compter une aide financière, à l'amélioration de la qualité de vie des travailleurs non-blancs et de leurs familles. Elles ont en particulier contribué au soutien des programmes communautaires conçus pour promouvoir les activités chez les jeunes et chez les femmes, le logement et l'hygiène, l'alimentation en eau, les sports (construction d'un stade), l'aide juridique et des conseils dans le domaine des affaires. Les petites sociétés ont continué à appuyer les programmes et les organisations dont les objectifs comprennent la promotion des entreprises noires, le bien-être des enfants, le logement et l'amélioration des collectivités non-blanches.

7. Relations raciales

La déségrégation des milieux de travail, des installations sociales et récréatives est complète, depuis longtemps, dans toutes les affiliées canadiennes.

8. Encouragement des entreprises noires

Quel que soit le caractère racial d'une entreprise, toutes les affiliées canadiennes sans exception se sont déclarées prêtes à faire affaire avec elle. Six des huit mentionnent dans le rapport de cette année qu'elles ont utilisé des fournisseurs et des sous-traitants noirs ou apporté leur soutien à des organisations qui assurent la promotion des entreprises noires. Plusieurs ont soutenu la Canadian Association for Black Business in South Africa (CABBBSA), initiative de l'Association des exportateurs canadiens qui bénéficie d'une aide financière de l'ACDI) ainsi que d'autres programmes à l'intention des entrepreneurs noirs. L'une d'entre elle a commandité un petit centre de conseils en affaires offrant un programme de diffusion très varié et a mené une campagne active contre les lois et les pratiques discriminatoires. Des progrès appréciables ont été réalisés dans ce domaine, bien qu'il reste encore beaucoup à faire.

9. Justice sociale

Le Code d'éthique encourage les sociétés canadiennes et leurs affiliées à jouer de leur influence, dans un esprit constructif et le respect de la légalité, pour promouvoir la justice sociale et la réalisation pacifique de réformes sociales et politiques. Cinq des neuf entreprises affiliées ont déclaré l'an dernier qu'elles avaient pris certaines mesures pour promouvoir la justice sociale.

Toutes les entreprises affiliées, sans exception, font de la justice sociale une question de principe et la pratiquent. Comme prévu, ce sont les plus importantes qui, grâce à l'importance de leurs ressources et à leur impact potentiel sur la population environnante, se sont montrées particulièrement actives dans ce domaine. Plusieurs, grandes et petites, apportent une aide à un certain nombre d'organisations qui oeuvrent en faveur de la justice sociale, telles que la Get Ahead Foundation, la CABBSA, le South African Institute of Race Relations, le Statement of Principles of South Africa, la South Africa Foundation, le Kwa Natal Indaba, la National Economic Initiative qui crée des liens entre entreprises blanches et noires et favorise le développement du leadership noir. Ces sociétés sont intervenues auprès des gouvernements national et locaux pour protester contre l'expulsion de Noirs habitant dans des zones désignées blanches et contre diverses applications de la Group Areas Act et de la Separate Amenities Act.

V. RÉSULTATS OBTENUS PAR LES SOCIÉTÉS

Le mandat de l'administrateur du Code d'éthique exige, entre autres, qu'il présente un rapport annuel impartial et objectif, conformément aux buts et à l'esprit de ce code. Il s'est donc efforcé, dans ce chapitre du rapport, de déterminer dans quelle mesure les entreprises respectent l'esprit et la lettre du Code.

La méthode utilisée pour évaluer ces sociétés a été de les coter de 1 à 10 pour huit des neuf catégories de conditions d'emploi prévues par le Code et examinées au chapitre IV. Vingt points ont été attribués à la neuvième catégorie, Salaires, car cette rubrique est en général considérée comme l'indicateur le plus important de la situation d'un employé. En Afrique du Sud, ce sont les travailleurs noirs qui ont tendance à être le moins payés. C'est en fonction de ces éléments que les sociétés ont été classées dans une des catégories figurant au Tableau X.

TABLEAU X	
COTES D'ÉVALUATION	
I - plus de 80 points	- Satisfait à toutes les exigences de base ou les dépasse. Possibilités d'amélioration.
II - 66 à 80 points	- Satisfait à la plupart des exigences de base ou les dépasse. Possibilités importantes d'amélioration.
III - 50 à 65 points	- Satisfait certaines exigences de base ou les dépasse. Améliorations importantes nécessaires.
IV - moins de 50 points	- Ne satisfait pas à de nombreuses exigences de base. De gros efforts sont requis pour respecter le Code.

En évaluant les résultats obtenus par les sociétés canadiennes et leurs affiliées sud-africaines, l'Administrateur a tenu compte du fait qu'il est beaucoup plus difficile pour les petites entreprises de respecter toute la gamme des conditions d'emploi énoncées dans le Code. Nous avons également tenu compte du caractère tout à fait particulier du contexte sud-africain dans le domaine des affaires et des conditions de concurrence qui en découlent. Bien que l'on ne puisse pas considérer le gouvernement canadien et son ambassade en Afrique du Sud comme une entreprise au sens habituel du terme, nous les avons cotées, autant que faire ce peut, de la même manière que les sociétés canadiennes et leurs affiliées, sans perdre de vue le caractère très différent de leurs activités. L'Ambassade a rédigé des lignes directrices concernant les domestiques employés par le personnel diplomatique. Ces lignes

directrices concordent avec le Code d'éthique, et leur application est surveillée par l'Ambassadeur.

Les cotes accordées en 1989 aux diverses sociétés sont présentées au Tableau XI.

TABLEAU XI		
ÉVALUATION DES SOCIÉTÉS		
<u>Sociétés canadiennes</u>	<u>Entreprises affiliées sud-africaines</u>	<u>Cote</u>
1. Bayer Foreign Investments Ltd.	Six affiliées - voir ci-dessous*	II
2. Bocknek Ltd.	Bocknek (Pty) Ltd.	II
3. Gouvernement du Canada	Ambassade du Canada SA	I
4. Menora Resources Inc.	Ocean Diamond Mining Ltd.	III
5. QIT-Fer et Titane Inc.	Richards Bay Minerals**	I
6. Sternson Ltd.	Sternson (SA) (Pty) Ltd.	II
7. Unican Security Systems Ltd.	ILCO Unican (SA) (Pty) Ltd.	II
8. Varity Corporation	Fedmech Holdings Ltd.	II

* Les six entreprises affiliées à Bayer en 1989 étaient les suivantes :

- Bayer South Africa (Pty) Ltd.
- Bayer-Milés (Pty) Ltd.
- Chrome Chemicals (South Africa) (Pty) Ltd.
- Haarman & Reimer (SA) (Pty) Ltd.
- Vergenoeg Mining Company (Pty) Ltd.
- (Une sixième entreprise, Rubber Chemicals (Pty) Ltd. a été absorbée par Bayer South Africa (Pty) Ltd.

** Richards Bay Minerals regroupe deux sociétés :

- Tisands (Pty) Ltd.
- Richards Bay Iron & Titanium (Pty) Ltd.

Sauf pour les entreprises Bayer et Menora/Ocean Diamond Mining Inc., les évaluations étaient fondées sur les résultats du questionnaire-type et ont été complétées à l'aide des renseignements fournis par les sociétés canadiennes et/ou leurs affiliées grâce à des rencontres, des contacts téléphoniques et des échanges de correspondance.

Le groupe Bayer de sociétés soumet habituellement un rapport aux autorités ouest-allemandes comme l'exige le Code européen d'éthique; en effet, les entreprises d'Afrique du Sud affiliées à Bayer sont contrôlées par la société-mère d'Allemagne de l'Ouest, Bayer A.G., de Leverkusen, en dépit du fait qu'en droit, elles sont affiliées à la société de Toronto, Bayer Foreign Investments Ltd. Comme elle l'avait fait les années précédentes, la société

Bayer nous a soumis une copie de son dernier rapport (1989) aux responsables de l'administration du Code européen. L'évaluation de Bayer est fondée sur celui-ci ainsi que sur les visites faites à la direction de la société à Toronto et en Afrique du Sud. Pour faciliter la présentation, nous avons établi une moyenne des cotes obtenues par les six entreprises affiliées à Bayer étant donné que, individuellement et collectivement, elles se classent toutes dans la catégorie II.

Les cotes accordées à Menora Resources Inc./Ocean Diamond Mining Ltd. ont été établies en fonction des entretiens avec leurs directions au Canada et en Afrique du Sud. Il n'a pu en être autrement étant donné que leur questionnaire ne nous était pas encore parvenu avant que la préparation du présent rapport ne soit achevée.

QIT-Fer et Titane/Richards Bay Minerals sont incluses dans ce rapport parce qu'elles ont changé de statut au milieu de 1989, que leurs représentants ont rencontré l'Administrateur et qu'elles ont rempli le questionnaire annuel. À l'avenir, elles ne soumettront de rapport qu'aux autorités britanniques en vertu du Code européen d'éthique.

Bocknek Ltd./Bocknek (Pty) Ltd ont également été incluses et les cotes qui leur ont été accordées ont été établies à la suite de contacts avec la direction au Canada et de l'examen des réponses au questionnaire. Comme l'Administrateur ignorait l'existence de cette société lorsqu'il s'est rendu en Afrique du Sud en mars 1990, il n'a pas pu y rencontrer sa direction locale.

Les cotes accordées à Unican Security Systems Ltd./ILCO Unican (SA) (Pty) Ltd. ont été établies en fonction d'entretiens au Canada et en Afrique du Sud et du questionnaire rempli par l'affiliée sud-africaine. La direction de Montréal a refusé de remplir le questionnaire parce qu'elle n'approuve pas la politique du Canada à l'égard de l'Afrique du Sud.

Il est intéressant de noter que Sternson Ltd./Sternson (SA) (Pty) Ltd. s'est progressivement élevée au niveau de la catégorie II grâce aux améliorations apportées dans le domaine des salaires, du soutien aux entreprises noires et de la justice sociale.

VI CONCLUSION

L'espoir croissant de réforme politique et sociale mentionné par l'Administrateur dans son rapport de l'an dernier s'est trouvé confirmé en septembre 1989 par le retour du Parti national au pouvoir et par l'élection de M. F.W. de Klerk à la présidence de l'État. Entre cette étape mémorable et la rédaction de ce rapport, les événements se sont précipités à un rythme que les Sud-Africains de toute race auraient eu peine à imaginer quelques mois plus tôt. La libération de Nelson Mandela; les entretiens entre des représentants du gouvernement et de l'ANC; la promesse d'abrogation de la Separate Amenities Act; l'engagement pris par le ministre de la Main-d'oeuvre, en consultation avec les syndicats (COSATU et NACTU) et la fédération des employeurs (SACCOLA), de modifier la Loi sur les relations de travail en accord avec eux; l'indépendance de la Namibie; et l'effondrement virtuel de la politique concernant le Bantoustan, ont amorcé un processus irréversible, sous peine de chaos ou de guerre civile, ce que seuls les extrémistes de la droite et de la gauche souhaiteraient.

Au départ, les "entretiens à propos d'entretiens" en mai entre le gouvernement et l'ANC ont déclenché, de la part des deux parties, des efforts destinés à éliminer les obstacles restants aux négociations constitutionnelles de fond qui seront nécessaires pour démanteler l'apartheid et le remplacer par un gouvernement représentatif, démocratique, et sans distinction de race. Avant que ces négociations puissent commencer, le gouvernement exige de l'ANC qu'il s'engage à mettre fin à la lutte armée, et de son côté, l'ANC réclame la levée de l'état d'urgence, la libération des prisonniers politiques et le retour, en toute sécurité des exilés politiques. La volonté de satisfaire à ces conditions préalables aux négociations semble exister dans les deux cas mais elles sont menacées par de nombreux facteurs extérieurs.

Aucune des deux parties n'est totalement représentative de la population au nom de laquelle elle prétend parler. En gros, deux tiers des Blancs sont favorables à la réforme et un tiers, hostile à celle-ci. Dans ce dernier groupe, on trouve aussi bien ceux qui s'opposeraient à la réforme par des moyens constitutionnels que ceux qui menacent déjà de recourir aux armes pour maintenir le contrôle des Blancs. Chez les non-Blancs politiquement à gauche de l'ANC, il y a un certain nombre d'organisations qui sont plus ou moins en désaccord avec lui (PAC, AZAPO, BCM, Inkatha). Le plus radical de ces groupes, le PAC, est opposé à toute négociation et exige simplement la remise directe du pouvoir aux Noirs par les Blancs. C'est là une démarche qui paraît de plus en plus attrayante, en particulier aux jeunes et aux impatientes. Les membres de l'ANC eux-mêmes sont loin d'être unanimes sur la voie à suivre. Le leadership n'y est pas monolithique. Il y a une rivalité entre les leaders exilés et ceux qui ont lutté pour la cause en Afrique du Sud pendant plus d'un quart de siècle (UDF, MDM, COSATU, etc.). Les "revenants" de Robben Island n'ont pas encore pu consolider leur position au sein de l'ANC. Les "troupes" s'impatientent, en particulier les jeunes, plus radicaux, qui sont prêts à désertier si les négociations tardent ou si elles s'éternisent, une fois engagées. Il ne faut pas non plus oublier les Zoulous, qui sont environ six

millions et sont eux-mêmes divisés entre les partisans pour la plupart urbanisés de l'UDF et du COSATU et les partisans en général ruraux de l'Inkatha et de son leader, le chef Mangosuthu Buthelezi. Ces derniers ne sont pas d'accord avec l'ANC sur certaines questions fondamentales qui devront être réglées au cours des négociations.

Chose curieuse, les attentes et les craintes suscitées par la libération de Nelson Mandela et par la promesse d'une réforme, ont créé de vifs espoirs chez les non-Blancs et libéré des forces incontrôlées au sein de la gauche comme de la droite, si bien que les troubles et la violence se sont accrus dans toute l'Afrique du Sud. M. de Klerk et son gouvernement estiment qu'ils ont suffisamment fourni la preuve de leur volonté de réforme pour que les autres nations allègent les sanctions imposées par eux et fournissent le capital d'investissement dont le pays a tant besoin. L'ANC, toujours méfiant, continue à encourager la communauté internationale à maintenir ces sanctions jusqu'à ce que les bases législatives et constitutionnelles de l'apartheid soient détruites. Jusqu'à présent, les réactions à l'étranger, à l'exception de la levée unilatérale, par la Grande-Bretagne, de l'interdiction volontairement acceptée des investissements, ont été prudentes, dans l'attente de la suite des événements en Afrique du Sud.

Le monde des Sud-Africains blancs a été ébranlé par ces changements révolutionnaires. Mais pour les Sud-Africains non-blancs, la réforme n'est encore qu'une promesse et pour l'essentiel, l'apartheid demeure intact. Il en résulte une situation où attentes, craintes, espoirs et violences se mêlent, si bien que l'économie sud-africaine semble destinée à poursuivre cahin caha son chemin, sans grand espoir immédiat de croissance. Tant que la communauté internationale n'aura pas donné son accord, l'afflux de capitaux dont le pays a tant besoin pour investir dans l'expansion économique et la création d'emplois, ne se fera pas.

Pour les sociétés canadiennes et les autres sociétés étrangères ayant des activités en Afrique du Sud, l'avenir immédiat demeure problématique et il est probable qu'elles continueront à désinvestir, bien que plus lentement. La plupart des entreprises qui ont réussi à franchir cette époque difficile se maintiendront probablement, encouragées par la promesse de réforme et par l'espoir de la levée prochaine des sanctions. Le gouvernement sud-africain s'est engagé à réorganiser l'économie et en particulier, à contrôler l'inflation, à éliminer la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée et à améliorer la productivité de la main-d'oeuvre et du capital, au sein d'une économie de marché où prédominera l'initiative privée. Concurrément, on a promis un démarrage rapide du développement socio-économique destiné à rattraper le retard dans le domaine du logement, de l'éducation et de la formation, de l'alphabétisation et des besoins élémentaires en matière d'hygiène, le tout dans le cadre de la stabilité économique. L'ANC continue cependant à exprimer des vues socialistes, en particulier, en ce qui concerne la nationalisation de l'industrie, ce qui alarme les gens d'affaires blancs et la bourse de Johannesburg.

Entre autres désaccords entre les Sud-Africains noirs et blancs, celui qui porte sur les sanctions et le désinvestissement demeure profond. En règle générale, à l'exception du chef Mangosuthu Buthelezi et de l'Inkatha, les

Sud-Africains noirs sont favorables au maintien des sanctions et du désinvestissement tant que le démantèlement de l'apartheid ne pourra être considéré comme irréversible, alors que tous les Sud-Africains blancs, à quelques exceptions près, estiment que le moment est venu d'éliminer ces formes de pression exercées sur le gouvernement de l'Afrique du Sud. La plupart des Blancs étaient opposés à ces politiques dès le début car elles représentaient pour eux une ingérence étrangère inacceptable qui, de toute façon, portait préjudice aux non-Blancs qu'elles étaient censée aider. Mais maintenant, même les Blancs qui les considéraient comme des maux nécessaires, estiment que M. de Klerk a mis en marche un processus de démantèlement de l'apartheid qui est irréversible. Une petite minorité de Blancs continue à soutenir qu'il est indispensable de maintenir les pressions créées par les sanctions et les désinvestissements jusqu'à ce que les fondements législatifs et constitutionnels de l'apartheid aient été détruits.

L'appui des Noirs aux sanctions et au désinvestissement n'est pas inconditionnel. Bien que les organisations anti-apartheid noires et leurs porte-parole soient de solides partisans de telles politiques, les membres eux-mêmes sont souvent ambivalents et, bien que d'accord sur le principe, ils s'y opposent lorsqu'elles représentent une menace pour l'emploi qu'ils occupent. En outre, l'unanimité n'existe pas au sein de ces organisations car le chef Buthelezi et l'Inkatha n'ont jamais été partisans de sanctions ou de désinvestissement.

Quant à l'efficacité de ces mesures, rares sont les Sud-Africains de quelque race que ce soit qui ne pensent pas qu'elles ont été préjudiciables à l'économie du pays. La plupart reconnaissent qu'elles ont certainement beaucoup contribué à persuader le gouvernement de négocier la fin de l'apartheid et de rechercher une base constitutionnelle qui permettra de gouverner l'Afrique du Sud dans le respect de la justice.

Il est moins facile de déterminer de quel côté penche l'opinion en Afrique du Sud en ce qui concerne les Codes d'éthique et leur utilité. Les syndicats continuent à penser que si ceux-ci ont pu être utiles au début, ils le sont moins maintenant. Dans la plupart des cas, ils sont jugés inutiles, étant donné la croissance et le pouvoir acquis par les syndicats, ces dernières années. Ceux-ci prétendent pouvoir faire tout ce pour quoi les codes sont conçus. Selon certains avis impartiaux, cependant, les codes sont particulièrement précieux lorsqu'il s'agit de promouvoir des programmes sociaux utiles aux familles de travailleurs et aux collectivités auxquelles elles appartiennent. Ce sont les Codes qui ont facilité la déségrégation de nombreux milieux de travail, l'amélioration des salaires et des conditions générales de travail. Ils ont également permis d'exercer d'utiles pressions en faveur de l'égalité, de la formation et de la promotion des travailleurs non-blancs. Le fait que les entreprises sud-africaines autochtones aient été contraintes d'améliorer leurs critères d'emploi, est en général aussi porté au crédit des Codes d'éthique.

Dans certains domaines, les succès sont cependant moins évidents : la promotion aux postes de cadre supérieur et de technicien; l'emploi des femmes qui continuent en général à appartenir aux rangs inférieurs de la main-d'oeuvre non spécialisée; la prestation de toute une gamme d'avantages

complémentaires supérieurs à ceux qu'exige actuellement la loi. De plus, à quelques exceptions près, les sociétés ont hésité à prendre position contre l'apartheid hors de leurs murs et, en ce qui concerne le soutien des entreprises noires, il y en a peu qui soient prêtes à en employer effectivement comme fournisseurs ou sous-traitants.

Les sociétés trouvent en général que l'application d'un code constitue une lourde obligation mais elle se sont cependant montrées très coopératives. Étant donné le marasme de l'économie sud-africaine et l'état de la concurrence, il y a manifestement une limite qu'elles ne peuvent dépasser dans les circonstances actuelles. La plupart de ces sociétés manifestent cependant un optimisme prudent à l'égard de l'avenir et sont prêtes, la prospérité venant, à continuer à se rapprocher des normes d'emploi fixées par les Codes ou même, à les dépasser. Beaucoup d'entreprises importantes consacrent déjà des sommes et des efforts considérables à promouvoir le bien-être des travailleurs et de leurs familles. Il reste cependant encore beaucoup à faire avant que l'énorme écart entre les employés blancs et non-blancs ne disparaisse. Pour cela, il faudrait que l'État déploie beaucoup plus d'efforts pour éliminer la pauvreté et qu'il mette en place les mécanismes requis dans le domaine de l'éducation et de la formation pour répondre aux besoins futurs de l'Afrique du Sud. Pour le moment, les Codes et les sociétés participantes ont encore un rôle utile à jouer car ils permettent de combler les lacunes laissées par l'État ou les syndicats.

ANNEXES

Administrateur du Code

Mandat

Sous la direction du secrétaire d'État aux Affaires extérieures, l'administrateur:

- i) tient et met à jour chaque année les listes de sociétés auxquelles s'applique ou pourrait s'appliquer le Code d'éthique touchant les conditions d'emploi des sociétés canadiennes opérant en Afrique du Sud; à cet égard, consulte, au besoin, des organismes du secteur privé comme le Conseil consultatif international canadien de l'industrie et du commerce, d'autres organismes privés, commerciaux, non gouvernementaux ou universitaires, des personnes susceptibles de lui prêter assistance, ainsi que les ministères fédéraux concernés;
- ii) tient et met à jour, au besoin, la présentation courante des rapports exigés en vertu du Code, en consultation avec les sociétés et les organismes non gouvernementaux intéressés, ainsi que les ministères fédéraux concernés;
- iii) porte chaque année le Code à l'attention des sociétés auxquelles il s'applique ou pourrait s'appliquer; les renseigne sur la présentation courante des rapports; et demande les rapports annuels de ces sociétés conformément aux dispositions du Code;
- iv) recueille les rapports soumis par les sociétés en question; tient des dossiers complets et à jour des consultations, de la correspondance et des transactions officielles effectuées dans le cadre de son mandat;
- v) rédige un rapport annuel sur l'administration et l'observation du Code à l'intention du secrétaire d'État aux Affaires extérieures;
- vi) adresse au secrétaire d'État aux Affaires extérieures les recommandations concernant le contenu et l'administration du Code qu'il juge appropriées; et,
- vii) agit d'une manière objective et impartiale, conforme à l'objet du Code.

Code d'éthique touchant les
pratiques d'emploi des sociétés canadiennes
opérant en Afrique du Sud

Le Code d'éthique s'adresse à toutes les sociétés canadiennes qui ont des filiales, des entreprises associées ou des établissements de représentation en Afrique du Sud. Il vise, tout comme les autres mesures prises par le gouvernement canadien, à favoriser l'abolition de l'apartheid.

Il existe aujourd'hui de nombreux codes d'éthique à l'usage des entreprises qui opèrent en Afrique du Sud. Ceux-ci ont été établis par des organismes sud-africains, par diverses sociétés sud-africaines et étrangères et par un certain nombre de pays, soit à titre collectif (la Communauté européenne), soit à titre individuel, à l'initiative du gouvernement (le Canada et, tout récemment, l'Australie et les États-Unis) ou du secteur privé (le Système Sullivan aux États-Unis). Le Code d'éthique canadien a été établi en avril 1978. Comme la situation en Afrique du Sud a évolué depuis, il a été jugé bon de le remanier afin d'en améliorer l'administration et de mieux guider les sociétés canadiennes. Le nouveau Code canadien tient compte notamment des enseignements tirés de l'application des codes de la Communauté européenne et du Système Sullivan, ainsi que du fait qu'il importe de démontrer la solidarité de la communauté internationale dans son opposition à l'apartheid.

Soucieux de combattre la discrimination raciale, le gouvernement canadien espère vivement que toutes les sociétés canadiennes qui opèrent en Afrique du Sud adopteront des pratiques d'emploi fondées sur le principe de l'égalité de traitement pour tous les employés, de manière à favoriser le bien-être économique général de l'ensemble de la population sud-africaine et à promouvoir l'instauration des conditions nécessaires à l'acceptation des normes établies en matière de droits de la personne et approuvées par l'Organisation internationale du travail et l'Organisation internationale des employeurs. Ces recommandations visent tous les employés, mais elles s'appliquent plus particulièrement aux travailleurs africains noirs dont les conditions de travail et de vie en général devraient être améliorées de toute urgence.

En conséquence, le gouvernement canadien est d'avis que les pratiques et politiques d'emploi mises en oeuvre dans le but d'améliorer la qualité de la vie des

employés noirs et de leur famille devraient s'inspirer des conditions, principes et objectifs énoncés ci-dessous.

1. Conditions générales de travail

Les sociétés devraient attacher une haute priorité à l'amélioration constante des conditions générales de travail des employés noirs et veiller à ce que les pratiques d'embauche soient les mêmes pour tous les travailleurs.

2. Négociations collectives

- a) Les sociétés devraient permettre à leurs employés d'organiser en toute liberté des unités de négociations collectives réellement représentatives, et s'engager à participer au processus de négociation collective avec ces unités, conformément aux principes universellement reconnus.
- b) Prenant acte de ce que la législation sud-africaine du travail est désormais exempte de toute disposition établissant une discrimination en raison de la race, les sociétés devraient porter une attention particulière aux syndicats noirs et permettre à leurs employés africains noirs de se grouper librement en syndicat ou d'adhérer au syndicat de leur choix. Les employeurs devraient être prêts à reconnaître des syndicats représentatifs des travailleurs noirs au sein de l'entreprise, à entreprendre des négociations collectives et à signer des ententes collectives. Ils devraient en outre informer les travailleurs, périodiquement et sans équivoque, que l'entreprise a pour politique de faciliter les consultations et les négociations collectives avec les organismes démocratiquement constitués et représentatifs des employés.
- c) Les sociétés devraient tout naturellement permettre aux représentants syndicaux d'expliquer aux employés le but des syndicats et les avantages à y adhérer, les autoriser à diffuser la documentation syndicale et à afficher les avis syndicaux sur le lieu de travail, et leur accorder suffisamment de temps libre pour exercer leurs fonctions syndicales et organiser des réunions sans perte de rémunération.

- d) Lorsqu'il existe déjà des comités de travail ou de liaison, les représentants syndicaux devraient avoir le statut de représentants au sein de ces organes si tel est le désir des employés. L'existence de pareils comités ne devrait pas nuire au développement des syndicats, ni porter préjudice à leur statut ou à celui de leurs représentants.
- e) Les sociétés ne devraient ménager aucun effort pour instaurer un climat de confiance dans leurs relations avec les employés. Il importe à cet égard que les travailleurs soient mis au courant des dispositions du Code d'éthique canadien et qu'ils puissent, à intervalles réguliers, le consulter ou en recevoir lecture dans une langue qu'ils comprennent. L'employeur devrait informer les travailleurs des mesures prises pour la mise en oeuvre du Code et discuter avec eux ou avec leurs représentants du rapport annuel soumis à cet égard.

3. Travailleurs migrants

- a) La politique d'apartheid conduit à l'emploi de travailleurs migrants, ce qui prive l'individu de la liberté fondamentale de briguer et d'obtenir l'emploi de son choix et entraîne de graves problèmes d'ordre social et familial.
- b) Les employeurs ont la responsabilité sociale de faire en sorte que soient assurées aux travailleurs africains noirs la liberté de circulation et la possibilité de mener une vie de famille.
- c) Les employeurs devraient s'efforcer d'atténuer les effets des règlements existants, notamment en facilitant le renouvellement périodique des contrats de travail et en favorisant l'établissement des familles des employés à proximité du lieu de travail.

4. Structures salariales

- a) Les sociétés devraient se doter de lignes directrices visant l'amélioration de leurs conditions d'emploi et l'application du principe du "salaire égal à travail égal". Toute personne devrait être nommée à un poste et rémunérée en fonction de ses qualités et non de son origine

raciale. Une seule et même échelle salariale devrait être établie pour chaque poste.

- b) Les sociétés devraient également accorder à leurs employés noirs un salaire qui leur permette notamment d'atteindre un niveau de vie sensiblement supérieur au minimum requis pour pourvoir à leurs besoins essentiels. Pour ce faire, elles devraient s'appuyer sur les indices du coût de la vie établis périodiquement par l'Université de l'Afrique du Sud (UNISA) et l'Université de Port Elizabeth (UPE). (Voir l'annexe pour plus amples détails). Il faudra considérer à cet égard qu'un salaire correspondant au SLL (Supplemented Living Level) pour une famille de taille moyenne représente le strict minimum. Le gouvernement canadien engage fortement les employeurs à instituer, compte tenu de la valeur du travail accompli dans les diverses industries, un salaire minimum qui dépasse considérablement ce niveau et ce, dès les premières étapes des programmes visant à améliorer les conditions d'emploi de leurs travailleurs noirs.

- c) Lors de l'examen des structures salariales, les sociétés devraient prêter une attention particulière aux effets de l'inflation. Les accroissements annuels de salaire devraient certes viser à compenser ces effets, mais ce n'est pas là le seul facteur à prendre en compte si l'on veut parvenir au relèvement recherché des salaires réels.

5. Formation et avancement

- a) Le principe du salaire égal à travail égal n'aurait guère de sens si les travailleurs noirs étaient maintenus dans des emplois subalternes. Il faut également accorder une haute priorité à l'application du principe de l'égalité des chances. C'est pourquoi les employeurs devraient élaborer un éventail de programmes de formation de niveau approprié à l'intention de leurs employés africains noirs.
- b) Les sociétés devraient veiller à ce que les travailleurs africains noirs aient accès à des postes de supervision et de gestion ainsi qu'à des emplois exigeant une haute qualification technique.

Il faudrait viser, comme premier objectif vers la réalisation d'une composition raciale équitable des effectifs, l'attribution de la moitié des postes de supervision et de gestion à des employés autres que ceux désignés en tant que Blancs et ce, dans un laps de temps qui serait précisé dans les plans d'embauche et les programmes de développement de l'entreprise.

- c) Les sociétés devraient, si possible, mettre sur pied des programmes de formation professionnelle à l'intention de leurs employés noirs et faire en sorte qu'ils participent à d'autres programmes d'enseignement et de formation offerts en dehors du lieu de travail. Lorsque de besoin, les entreprises devraient mettre en place des services d'enseignement ou recourir aux établissements existants afin de permettre à leurs employés noirs de bénéficier d'une formation plus spécialisée. De façon générale, les employeurs devraient aider les travailleurs noirs ainsi que les membres de leur famille à se prévaloir, en toute égalité, du droit à l'instruction reconnu à tous.
- d) Les sociétés ne devraient ménager aucun effort pour éliminer dans les faits toutes restrictions d'ordre coutumier qui font obstacle à la formation des employés noirs. Elles devraient faire en sorte que les employés de races différentes puissent prendre part à des programmes de formation exempts de toute forme de ségrégation.
- e) De façon générale, les sociétés devraient accorder une certaine urgence au redressement des déséquilibres, que ceux-ci se manifestent dans la composition raciale de leurs effectifs ou à quelque niveau de gestion que ce soit.

6. Avantages sociaux

- a) En raison des responsabilités sociales qui leur incombent, les entreprises devraient se préoccuper des conditions de vie de leurs employés noirs et de leur famille.
- b) A cette fin, des fonds de l'entreprise pourraient être réservés pour assurer aux employés des avantages en sus de ceux actuellement prévus par la législation sud-africaine:

- assurer aux employés et à leur famille un régime complet de protection sociale (assurance-santé, assurance-accident, assurance-chômage et pension de retraite);
 - faire en sorte que les employés et leur famille bénéficient de soins médicaux adéquats;
 - aider les employés à pourvoir à l'éducation des membres de leur famille;
 - aider les employés à devenir propriétaires ou à obtenir un logement qui leur permette de vivre avec leur famille à proximité du lieu de travail;
 - assurer le transport aller-retour entre le domicile et le lieu de travail et faciliter notamment le transport des employés qui doivent effectuer un long trajet journalier;
 - prêter assistance aux employés quant aux problèmes qu'ils rencontrent auprès des autorités concernant leurs déplacements, leur lieu de résidence et leur emploi;
 - fournir des services de loisir.
- c) Les sociétés devraient appuyer les projets communautaires ayant pour but d'améliorer les conditions de vie des collectivités noires qui leur fournissent leurs effectifs.

7. Relations raciales et déségrégation

- a) Si cela n'est déjà fait, les employeurs devraient faire tout leur possible pour abolir toute ségrégation, notamment sur le lieu de travail et dans les cantines, ainsi qu'au niveau de la formation et des activités sportives. Ils devraient en outre assurer les mêmes conditions de travail à tous les membres de leur personnel.
- b) Tout en favorisant l'avancement de leurs employés noirs, les sociétés devraient promouvoir les contacts entre membres du personnel et encourager les employés de race différente à mieux se connaître et à s'intégrer plus pleinement.

- c) Les sociétés devraient encourager les activités sportives appelant la participation d'employés de races différentes à des équipes et à des compétitions mixtes.

8. Promotion des entreprises noires

Autant que faire se peut, les sociétés devraient encourager, dans le cadre de leurs activités, la mise sur pied et le développement d'entreprises noires, par l'apport d'expertise et de conseils, par l'attribution de contrats de sous-traitance, par la prestation d'assistance aux travailleurs noirs désireux d'établir leur propre entreprise et par l'octroi d'un traitement privilégié au niveau des relations client-fournisseur.

9. Justice sociale

Par la mise en oeuvre de moyens légaux et d'approches constructives, et en collaboration avec d'autres entreprises étrangères et avec leurs associés sud-africains, les sociétés canadiennes devraient user de toute l'influence dont elles disposent pour promouvoir la justice sociale et favoriser la réalisation pacifique des changements et des réformes d'ordre social et politique qui s'imposent.

La nouvelle procédure prévoit la présentation par les sociétés de rapports annuels sur leur application du Code d'éthique, lesquels seront examinés par un Administrateur impartial et indépendant. Conformément à une formule-type qui leur sera remise à cette fin, toutes les sociétés canadiennes devraient soumettre chaque année à l'Administrateur un rapport public suffisamment détaillé pour lui permettre d'évaluer leur degré de réalisation des objectifs établis par le Code. Après avoir analysé et comparé les données fournies par les sociétés, l'Administrateur soumettra lui-même au secrétaire d'État aux Affaires extérieures un rapport annuel qui sera par la suite déposé au Parlement.

Le Code d'éthique vise principalement les pratiques d'emploi des entreprises canadiennes qui opèrent en Afrique du Sud. Mais il se trouve également dans ce pays d'autres établissements canadiens, comme par exemple notre ambassade à Pretoria, qui recrutent des employés sur place et devraient en conséquence se conformer aux lignes directrices énoncées dans le Code. Le gouvernement invite toutes les sociétés canadiennes, des secteurs tant public que privé, établies en Afrique du sud à titre temporaire ou permanent et faisant appel à la main-d'oeuvre locale, à se conformer volontairement aux dispositions du Code.

Le gouvernement canadien continuera de suivre de près les événements en Afrique du Sud, de même que les efforts déployés par les sociétés canadiennes pour se conformer au Code d'éthique. Selon l'évolution du processus de changement et de réforme, il pourra être jugé opportun d'apporter de nouvelles modifications aux dispositions du Code.

Annexe
Code d'éthique

PROCÉDURES ADMINISTRATIVES ET CONSEILS AUX ENTREPRISES

Systeme de rapport

Pour la présentation de leur rapport annuel public relatif au Code d'éthique, les sociétés sont priées de se servir de la formule-type qui leur sera fournie par l'Administrateur.

Le rapport devra faire état de la situation au 31 décembre de chaque année et, en particulier, mettre en lumière les progrès accomplis quant à la mise en oeuvre des divers articles du Code. Les entreprises ne devront pas hésiter à entrer dans le détail de leurs initiatives, en indiquant, le cas échéant, les ressources budgétaires affectées à cette fin, surtout lorsque ces initiatives contribuent de façon importante à l'avancement et au bien-être des employés noirs et de leur famille, ainsi que des communautés dans lesquelles ils vivent.

Les sociétés devront soumettre leur rapport à l'Administrateur au plus tard le 31 mars de chaque année.

Après avoir examiné et collationné les données fournies par les entreprises, l'Administrateur établira son propre rapport, qu'il présentera au secrétaire d'État aux Affaires extérieures au plus tard le 31 mai de chaque année. Le rapport de l'Administrateur sera par la suite déposé au Parlement.

Les membres du public qui pourront vouloir obtenir copie du rapport annuel d'une entreprise concernant le Code d'éthique seront informés d'avoir à s'adresser directement à l'entreprise concernée.

Négociations collectives

Dans cet article du Code, il n'est pas demandé aux employeurs de promouvoir la constitution de syndicats, ni de mettre eux-mêmes des syndicats sur pied ou d'en faire le travail. Les entreprises sont toutefois invitées à "permettre à leurs employés d'organiser en toute liberté des unités de négociations collectives". La scène du travail a été marquée ces dernières années par la participation active des travailleurs africains noirs au régime statutaire de

relations industrielles et par l'apparition et l'influence grandissante de syndicats indépendants représentant les employés noirs. Le Code engage les sociétés à porter une attention particulière à ces syndicats et à se montrer prêtes à conclure avec eux des ententes d'accréditation. Mais, bien sûr, cela ne devrait pas se faire au détriment de la liberté de choix des employés.

A l'article 2 a) du Code, les entreprises sont engagées à autoriser les négociations collectives, "conformément aux principes universellement reconnus". Il s'agit là des normes établies dans le domaine des droits de la personne et approuvées par l'Organisation internationale du travail. La Déclaration adoptée à l'unanimité en 1973 par le Comité exécutif de l'Organisation internationale des employeurs en appelle aux employeurs en Afrique du Sud afin qu'ils prennent des mesures immédiates pour favoriser les conditions nécessaires à l'acceptation de ces normes. Aux paragraphes b) et c) de l'article 2, sont données des exemples des mesures que peuvent prendre les employeurs pour permettre aux travailleurs africains noirs d'exercer leur liberté de choix et d'association. Les entreprises pourraient également donner à leurs employés l'assurance qu'ils ne risquent pas de faire l'objet de représailles pour leur appartenance à un syndicat ou leur participation aux affaires syndicales.

Salaire minimum

Il importe de relever les salaires accordés aux travailleurs africains noirs, tout particulièrement le salaire minimum, c'est-à-dire le salaire versé à l'employé le moins bien payé de l'entreprise. Les travailleurs devraient se voir garantir un niveau de vie qui leur permette une certaine dignité. C'est pourquoi les entreprises sont priées d'indiquer le niveau de leur salaire minimum par rapport à des indices établis quant au revenu minimal de subsistance.

Ces indices, qui définissent le minimum des besoins mensuels d'une famille africaine de taille moyenne (cinq à six personnes), sont le MLL (Minimum Living Level) et le HSL (Household Subsistence Level), établis respectivement par l'Université de l'Afrique du Sud (UNISA) et l'Université de Port Elizabeth (UPE). Ces indices sont calculés à partir d'études statistiques effectuées par les deux universités à divers emplacements, y compris les régions rurales, et sont mis à jour de façon périodique. Ainsi, selon une étude menée en 1985 par l'UNISA, le MLL correspond au minimum des besoins financiers des membres

d'une famille pour se maintenir en bonne santé, vivre dans des conditions d'hygiène acceptables et se vêtir convenablement.

Le MLL et le HSL, qui représentent un strict revenu de subsistance, ne sauraient cependant être considérés comme une norme satisfaisante. Les sociétés devraient plutôt se fonder sur le SLL (Supplemented Living Level) ou le HEL (Household Effective Level), recommandés respectivement par l'UNISA et l'UPE comme le minimum de base. Le SLL, qui, selon l'UNISA, n'est ni un revenu de subsistance ni un revenu de luxe, vise à assurer à tout le moins un niveau de vie modeste. Ainsi qu'il est souligné dans le Code, les sociétés devraient le considérer comme le minimum de départ et non comme un objectif à atteindre.

Le salaire minimum calculé à partir du SLL serait supérieur d'à peu près 30% au salaire minimum établi sur la base du MLL. Toutefois, le gouvernement canadien engage fortement les sociétés, dans le plus bref laps de temps possible, un salaire minimum dépassant le MLL d'au moins 50%.

Quant aux entreprises qui opèrent dans des régions rurales, et compte tenu des circonstances propres à ces régions, elles devront verser un salaire minimum correspondant au moins au MLL ou au HSL et prévoir des accroissements annuels réguliers qui leur permettent d'atteindre le SLL ou le HEL en l'espace de cinq ans. Les sociétés devront exposer par écrit à l'Administrateur la politique mise en oeuvre pour atteindre cet objectif et indiquer dans leur rapport annuel les progrès accomplis à l'égard du calendrier établi.

